



3 1761 11973975 3


CAI XC 36

-L16

Government
Publications

Canada. Parliament. House of Commons.
Standing Committee on Labour, Manpower
and Immigration

Minutes of proceedings & evidence



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119739753>

HOUSE OF COMMONS

Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

CHAMBRE DES COMMUNES

Quatrième session de la

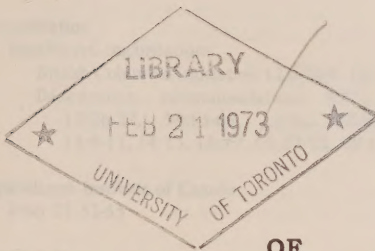
vingt-huitième législature, 1972

Standing Committee on

Comité permanent du

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration



OF
PROCEEDINGS

Index

DES
DÉLIBÉRATIONS

Issues Nos.

1 to 26

Organization meeting:

Tuesday, March 7, 1972

Last meeting:

Tuesday, June 20, 1972

Fascicules n^{os}

1 à 26

Séance d'organisation:

Le mardi 7 mars 1972

Dernière réunion:

Le mardi 20 juin 1972

CHAMBER DES COMMUNES

Assemblée législative
septembre 1972

HOUSE OF COMMONS

Twenty-eighth Parliament 1972

Chambre des communes

House of Commons

Travail,
de la Main-d'œuvre
et de l'immigration

Labour,
Manpower
and Immigration

Index



DE
DÉBATS

OF
PROCEEDINGS

Revisions
1 2 3
Séances d'urgence
Le mardi 7 mars 1972
Débats
Le mardi 20 juin 1972

Issues No.
1 to 28
Emergency meetings
Tuesday, March 7, 1972
Last meeting
Tuesday, June 20, 1972

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'imprimeur de la Reine pour le Canada

Available from Information Canada, Ottawa, Canada

En vente à Information Canada, Ottawa, Canada

INDEX

Contents

BILLS CONSIDERED

- C-183 – An Act to Amend the Canada Labour Code
Issues 7-17, 20-26
- C-195 – An Act to Amend the Adult Occupational Training Act
Issue 19

ESTIMATES 1972-1973 Issues 1:6, 8, 18

BILL C-183

AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE

Aaron, Professor Benjamin

Technological change legislation, excerpt from article, International Society for Labor Law and Social Legislation
Bulletin 14:125-126

Accreditation

Employers' organizations

British Columbia legislation 12:67-69, 12:115, 14:13-16
Discussion, recommendations 8:77, 8:88-89, 12:11,
12:26-27, 12:65-69, 12:82, 12:95-96, 12:114-116,
14:8-11, 14:15, 14:17, 14:27-28, 14:103-105

Agricultural Institute of Canada

Brief 22:52-55

Air Canada

Brief 13:51-56

Anshelm, C., Executive Director, Transport, Labour Relations, British Columbia; Canadian Trucking Association

Statement 12:8-11

Application

Non-unionized employees excluded 14:8, 14:70, 14:95-96,
14:124, 15:55, 15:102

Unionized employees, industries, federal jurisdiction 7:15,
12:6-7, 14:70, 14:124, 14:135, 16:7, 16:17, 17:101

Yukon and Northwest Territories 16:7-8, 16:10, 16:12,
16:16-18, 17:17, 17:20-21, 17:94, 17:100-102, 25:71-72

Arbitration

Arbitrators

Employees, disciplinary cases, substitution of penalty 16:15,
16:41-42

Powers 8:86-87, 10:88, 10:121-122, 10:151, 12:47-49,
12:108, 12:110-111, 13:54-55, 13:61, 14:77,
14:129-130, 15:92, 16:15, 16:41-42, 17:17

Awards

Filing, time limit, recommendations 12:48, 12:50,
12:110-111, 14:76

Judicial review 12:108, 12:110-111, 14:48, 14:129, 15:25,
15:41-42, 15:101-102, 17:19

Table

BILLS À L'ÉTUDE

C-183 – «Loi modifiant le Code canadien du Travail» Fasc.
7-17, 20-26

C-195 – «Loi sur la formation professionnelle des adultes» Fasc.
19

BUDGET DES DÉPENSES 1972-1973 Fasc. 1-6, 8, 18

BILL C-183

LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

AFPC

Voir

Alliance de la Fonction publique du Canada

Air Canada

Mémoire 13:51-56

Anshelm, M.C., Directeur exécutif, Association canadienne du camionnage

Exposé 12:8-11

Armstrong, M. R.D., Président, Rio Algom Mines Ltd.

Exposé 15:74

Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers

Exposé et mémoire 14:79-80, 14:132-134

Association canadienne du camionnage

Exposé et mémoire 12:6-11, 12:78-101

Membres 12:20-21

Mémoire

Résumé 12:80-83

Table des matières 12:79

Voir aussi

Camionnage, Industrie du

Association des chemins de fer du Canada

Mémoire 13:56-62

Association des constructeurs canadiens

Bill C-183

Améliorations, recommandations 8:91-93

Dispositions injustes, impraticables 8:80-87

Omissions importantes 8:87-91

Conventions syndicales, employés concernés 8:39

Exposé et mémoire 8:36-38, 8:80-93

Mémoire

Résumé 8:75-78

Table des matières 8:79

Mémoire au gouvernement fédéral, 14 janvier 1969, proposition
projet loi sur relations de travail 8:48, 8:87-88

Relations de travail, propositions législatives 8:88

Armstrong, R.D., President, Rio Algom Mines Limited
Statement 15:74

Association of Engineers, Bell Canada
Brief 13:62-63

Barnes, L.W.C.S., Executive Director, Professional Institute of the Public Service of Canada
Statement 12:38-40

Bell Canada
Brief 11:47-50
Technological change process, current methods 11:49

Bibbs, R.M., Vice-President, Industrial Relations, MacMillan Bloedel Limited; Employers' Council of British Columbia
Statement 14:15-17

Bill C-183

Amendments

Clause 1:

Section 112: Completion of duties 20:7, 20:49-50, 21:12-13, 26:3

Section 118(a) – Powers of the Board 20:24, 20:58-60, 21:15-17, 26:3

Section 118(h) – Powers of the Board 20:24, 20:65-68, 21:17-18, 26:3

Section 129(1) – Result of representative vote 22:5-24, 23:10-27, 26:3

Section 145(1) – Where portion of public service established as corporation 20:7, 20:21, 23:41-42, 26:3

Section 149(2)(a)(ii) – Application of Sections 150, 152 and 153 20:25, 23:36-40, 23:45, 23:48-49, 26:4

Amendments proposed

Preamble 20:22-23, 26:19-24

Clause 1:

Section 107 – Definitions – “dependent contractor” 20:42-43, 26:12-17

– Definitions – “employee” 20:24, 20:27-30, 20:43-46, 26:17-19

– Definitions – “lockout” 20:21, 21:31-33, 26:19

– Definitions – “strike” 20:21, 20:34-35, 20:47-49

Section 111(2) – Composition of Board 20:21, 20:37-40, 21:8-12

Section 111(5) – Eligibility limited 20:21, 20:40-42, 21:12

Section 118(c) – Powers of the Board 20:24, 20:60-65, 21:17

Section 125(4) – Supervisory employees 20:25, 20:29, 21:25

Section 145(1) – Where portion of public service established as corporation 23:42-45

Section 149(1) – “Technological change” 20:21, 23:45-47

Section 149(2)(c) – Application of sections 150, 152, 153 20:25, 23:49-54

Section 149(3) – Application of sections 150, 152, 153 20:21, 23:54

Association des employés du syndicat du blé de la Saskatchewan (C.L.C.-S.F.L.)

Mémoire 17:124-125

Statut groupe «exploitants d'élévateurs» 17:124-125

Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique

Changements technologiques

Effets 12:51-52, 12:55-58, 12:62

Plan de protection contre l'automatisation 12:51

Conventions collectives, durée 12:52, 12:54

Exposé et mémoire 12:45-49, 12:107-112

Fonctions 12:45

Mémoire, résumé 12:107-108

Personnel de surveillance 12:56-57

Recrutement personnel 12:57, 12:61

Régime de pension 12:62

Association des ingénieurs de Bell Canada

Mémoire 13:62-63

Association des manufacturiers canadiens

Convention collective, dispositions, changements technologiques 14:70

Étude changement technologique, 1965-1970 14:124-126

Exposés et mémoire 14:45-52, 14:118-131

Grèves 14:71

Mémoire, table des matières 14:120

Association des manufacturiers de la Colombie-britannique

Exposé et mémoire 14:6-13, 14:98-105

Association des syndicats de cheminots du Canada

Exposé et mémoire 14:28-32, 14:106-116

Association minière du Canada

Bill C-183, recommandations, résumé 16:37-38

Compagnies membres 16:44-46

Exposés et mémoire 16:4-7, 16:36-46

Rôle 16:44

Association nationale canadienne des minotiers

Lettre au Comité 24:27-29

Association ouvrière chrétienne du Canada et de la Fondation C.J.L. (Comité de la justice et de la liberté)

Exposé et mémoire 17:57-60, 17:111-123

Liens, comparaison, autres syndicats 17:60-61, 17:74-75

Recrutement

Difficultés 17:61-62

Exigences 17:67-68

Rôle 17:111-112

Assurance-chômage, Loi sur l'

Représentation syndicale, stipulations 20:37-39

Barnes, M. L.W.C.S., Directeur exécutif, Institut professionnel du Service public du Canada

Exposé 12:38-40

Section 150(1) – Notice of technological change 20:22, 23:54-65

Section 162 – Revocable check off 24:7-16

Section 170 – Release of report 24:20-26, 25:14-15

Section 180(2) – No employee to strike until certain requirements met 20:22, 20:31, 25:15-20

Section 182 – Declaration that strike unlawful 20:22, 25:26-29

Section 184 – Employer interference in trade union 20:22-23, 25:30-32

Section 194 – Consent of Minister before prosecution 25:40-46

Section 196 – Inquiries regarding industrial matters 25:46-51

Section 198(4) – Distribution and publication of report 25:54-56

Section 204 – Collective agreement to be filed 20:23, 25:60-68

Amendments proposed by Minister 20:7

Discussion

Clause 1:

Section 109 – Crown corporations 20:35-36, 21:8

Section 110 – Basic freedoms 20:36-37, 21:8

Section 111(6) – Reappointment to Board 20:40

Section 113 – Remuneration of members 20:50, 21:13

Section 114 – Head office 20:50-51, 21:13

Section 115 – Quorum 20:51-53, 21:13-14

Section 117 – Regulations 20:24, 20:53-58, 21:14-15

Section 119 – Review or amendment of orders 20:68, 21:18

Section 120 – Application of orders 20:68-70, 21:18

Section 121 – Exercise of powers and duties 20:70-71, 21:18

Section 122 – Orders not to be reviewed by court 20:71-72, 21:6-8, 21:18

Section 123 – Filing of orders in Federal Court 21:18-23, 22:24

Section 124 – Application for certification 21:23-25

Section 126 – Duty to certify trade union 21:25-26

Section 128 – Conduct of vote 21:26-28

Section 130 – Council of trade unions 22:24-26

Section 132 – Certification in long-shoring and other industries 22:26-27

Section 133 – Board may declare single employer 22:27-28

Section 134 – Where certification prohibited 22:28

Section 135 – Where certification prohibited 22:29

Section 136 – Effect of certification 22:29-32, 23:27

Section 137 – Application for revocation of certification 23:8-9, 23:27

Section 138 – Order revoking certification or declaring bargaining agent not entitled to represent bargaining unit 23:9-19, 23:27-28, 24:16-18

Section 140 – Revocation of certification for fraud 23:28-29

Section 142 – Effect of revocation or declaration 23:29-31

Section 143 – Successor rights 22:30-31

Section 144 – Definitions 23:31-32, 23:41

Section 146 – Notice to bargain 23:34-36, 23:45

Bill C-183

Amendements

Art. 1(112) – Exécution de la tâche entreprise 20:7, 20:50, 21:12-13, 26:3

Art. 1(118)(a) – Pouvoirs du Conseil 20: 58-60, 21:15-17, 26:3

Art. 1(118)(h) – Pouvoirs du Conseil 20:24-25, 20:65-68, 21:17-18, 26:3

Art. 1(129)(1) – Résultat du scrutin de représentation 22:5-24, 23:10-27, 26:3

Art. 1(145)(1) – Élément de la fonction publique constitué en corporation 23:32, 28:41-42, 26:3

Art. 1(149)(2)(a)(ii) – Application des articles 150, 152 et 153 20:25, 23:37-40, 23:45, 23:48-49, 26:4

Amendements proposés

Préambule 20:23, 26:19-24

Art. 1(107) – «Employé» ou «travailleur» 20:24, 20:27-30, 20:43-46, 26:18

Art. 1(107) – «Entrepreneur dépendant» – «Pêcheur» 20:42-43, 26:12-17

Art. 1(107) – Grève 20:34, 20:46-49

Art. 1(107) – «Lock-out» 20:21, 20:31-33, 26:19

Art. 1(111)(2) – Composition du Conseil 20:40, 21:8-12

Art. 1(111)(5) – Admissibilité 20:40, 21:12

Art. 1(118)(c) – Pouvoirs du Conseil 20:24, 20:60-65, 21:17

Art. 1(125)(4) – Employés de surveillance 20:25, 20:29, 21:25

Art. 1(145)(1) – Demande d'autorisation de signifier une mise en demeure de négocier collectivement 23:42-45

Art. 1(149)(1) – «Changement technologique» 20:21, 23:45-47

Art. 1(149)(2)(c) – Application des articles 150, 152, 153 20:25, 20:49-54

Art. 1(149)(3) – Application des articles 150, 152, 153 20:21, 23:54

Art. 1(150)(1) – Avis de changement technologique 20:22, 23:54-64

Art. 1(162) – Précompte des cotisations sur autorisation révocable 24:7-16

Art. 1(170) – Communication du rapport 24:20-26, 25:14-15

Art. 1(180)(2) – Aucun employé ne peut faire la grève tant que certaines conditions n'ont pas été remplies 20:22, 20:31-33, 25:15-21

Art. 1(182) – Déclaration du caractère illégal d'une grève 20:22, 25:26-29

Art. 1(184)(1) – Ingérence de l'employeur dans les affaires du syndicat 20:22-23, 25:30-32

Art. 1(194) – Consentement du ministre avant les poursuites 25:44-46

Art. 1(196) – Enquêtes relatives aux questions industrielles 25:46-51

Art. 1(198)(4) – Diffusion et publication du rapport 25:54-56

Art. 1(204) – La convention collective doit être déposée 20:23, 25:60-68

Amendements proposés par Ministre 20:7

Discussions

Art. 1(109) – Application 20:35-36

Art. 1(110) – Libertés fondamentales 20:36-37

- Section 153 – Conditions precedent to technological change 23:64-65
- Section 155 – Provision for final settlement without stoppage of work 23:65-66
- Section 156 – Decisions not to be reviewed by court 23:66-67
- Section 159 – Enforcement of decisions 23:67-68
- Section 160 – Terms of collective agreement 23:68
- Section 161 – Collective agreement may contain certain provisions 23:68-73, 24:5-7, 24:16
- Section 163 – Notice of dispute 24:18
- Section 164 – Options of Minister 24:18-19
- Section 165 – Duties of conciliation officer 24:19
- Section 167 – Duties of commissioners and boards 20:22, 24:19-20, 25:72
- Section 173 – Nomination by parties 25:8-9, 25:15
- Section 175 – Powers of board 25:9-10, 25:15
- Section 176 – Sittings 25:10-13, 25:15
- Section 177 – Proceedings prohibited 25:13-14, 25:15
- Section 178 – Report and testimony not evidence 24:24-26, 25:15
- Section 180(1) – No strike or lockout until certain requirements met 20:31-33, 25:20-21
- Section 181 – Right to strike or lockout limited during period between Parliaments 25:21-26
- Section 183 – Declaration that lockout unlawful 20:22, 25:29-30
- Section 185 – Prohibitions relating to trade unions 25:32-33
- Section 186 – General prohibition 25:33-35
- Section 187 – Complaints to the Board 25:35-37
- Section 189 – Board orders 25:37-38
- Section 190 – Lockout contrary to this Part 25:38-40
- Section 191 – General offences by persons 25:40
- Section 195 – Mediators 20:23, 25:46
- Section 198 – Industrial Inquiry Commission 25:51-57
- Section 199 – Application for access order 25:57-59
- Section 200 – Regulations 25:59-60
- Section 201 – Documents as evidence 25:60
- Section 202 – Late report not invalid 25:60
- Section 205 – Remuneration and expenses 25:68
- Section 206 – Persons deemed not to be employed in Public Service 25:68-69
- Section 207 – Witness fees and expenses 25:69
- Section 208 – Member of Board, conciliation board etc., not required to give evidence 25:69-70
- Section 209 – Where uniform provincial legislation 25:70-72
- Clause 2 – Transitional, consequential and commencement 26:8-9
- Clause 3 – Orders, etc. under former Part deemed made under this Part 26:9-10
- Clause 4 – R.S. 1970 26:10-11
- Clause 5 – Coming into force 26:11-12
- Divisions, seven 7:7
- Recommendations
- Air Canada and Canadian Pacific Air Lines Limited 13:53-56
- Association of Engineers, Bell Canada 13:63
- Board of Trade of Metropolitan Toronto 15:97-103
- Art. 1(111)(6) – Nouvelle nomination 20:40
- Art. 1(113) – Résumation des membres 20:50
- Art. 1(114) – Sièges 20:50-51
- Art. 1(115)(1) – Quorum 20:51-53, 21:13-14
- Art. 1(117) – Règlements 20:53, 21:14-15
- Art. 1(119) – Révision ou modification des ordonnances 20:68
- Art. 1(120) – Champ d'application des ordonnances 20:68-70
- Art. 1(121) – Exercice des pouvoirs et fonctions 20:70
- Art. 1(122) – Les ordonnances ne peuvent être révisées par les tribunaux 20:71-72, 21:6-8
- Art. 1(123)(1) – Dépôt des ordonnances à la Cour fédérale 21:18-23
- Art. 1(124) – Demande d'accréditation 21:23, 22:32
- Art. 1(126) – Obligation d'accréditer le syndicat 21:25-26
- Art. 1(128)(1) – Tenue de scrutin 21:26-28
- Art. 1(130) – Conseil de syndicats 22:25-26
- Art. 1(132)(1) – Accréditation dans le secteur de débardage et d'autres secteurs 22:26
- Art. 1(133) – Notion d'employeur unique appliquée par le Conseil 22:27
- Art. 1(134) – Cas où l'accréditation est interdite 22:28
- Art. 1(135) – Cas où l'accréditation est interdite 22:29
- Art. 1(136)(2) – Mise en demeure de négociateur 22:29-31
- Art. 1(137)(1) – Demande en révocation de l'accréditation 23:8
- Art. 1(138)(1) – Ordonnance révoquant l'accréditation ou déclarant que l'agent négociateur n'a pas qualité pour représenter l'unité de négociateur 23:9-19, 23:27-28, 24:16-18
- Art. 1(140) – Révocation de l'accréditation pour fraude 23:28-29
- Art. 1(142) – Effet de la révocation ou de la déclaration 23:29-31
- Art. 1(143) – Droits et obligations du successeur – Fusion, etc. de syndicats 22:30-31
- Art. 1(144) – Définitions 23:31
- Art. 1(146) – Mise en demeure de négociateur 23:34-36
- Art. 1(153) – Conditions à remplir avant le changement technologique 23:64-65
- Art. 1(155) – Clause de règlement définitif sans arrêt de travail 23:65-66
- Art. 1(156)(1) – Les décisions ne peuvent être révisées par les tribunaux 23:66-67
- Art. 1(159) – Exécution des décisions 23:67-68
- Art. 1(160)(1) – Durée de la convention collective 23:68
- Art. 1(161) – La convention collective peut contenir certaines dispositions 23:68-73, 24:3-7, 24:10, 24:12, 24:14
- Art. 1(163) – Notification du différend 24:18
- Art. 1(164) – Voies ouvertes au Ministre 24:18
- Art. 1(165) – Fonctions des conciliateurs 24:19
- Art. 1(167) – Fonctions des commissaires et des comités 20:22, 24:19-20, 25:72
- Art. 1(173)(1) – Désignation par les parties 25:8-9
- Art. 1(175) – Pouvoirs de la commission 25:9-10
- Art. 1(176)(1) – Séances 25:10
- Art. 1(177) – Procédures interdites 25:13-14

- British Columbia Maritime Employers Association 12:108-111
- Canadian Chamber of Commerce 9:31-33
- Canadian Construction Association 8:78, 8:91-93
- Canadian Council of Professional Engineers 15:93-95
- Canadian Manufacturers' Association 14:127-131
- Canadian Pulp and Paper Association 14:132-134
- Canadian Railway Labour Association 14:112-115
- Canadian Trucking Association 12:90, 12:92-93, 12:95-97
- Chemical Institute of Canada 16:53-56
- Christian Labour Association of Canada and the C.J.L. Foundation 17:119, 17:122-123
- Confederation of National Trade Unions 15:105-111
- Employers' Council of British Columbia 14:101-104
- Imperial Oil Limited 23:97-100
- Mining Association of Canada 16:5, 16:37-44
- Railway Association of Canada 13:60-62
- Rio Algom Mines Limited 15:78-79
- Saskatchewan Wheat Pool Employees' Association (CLC-SFL) 17:124-125
- Towboat Industrial Relations Association 12:114-116
- United Fishermen and Allied Workers Union 10:137-138, 16:139-140
- Vancouver Board of Trade 17:94-101
- Report to the House with amendments (Fifth) 26:3-4
- Bill C-253**
- Brief re-submitted as part of brief to Bill C-183 by Calgary Chamber of Commerce 22:38-48
- Brief re-submitted as part of brief to Bill C-183 by Vancouver Board of Trade 17:101-107
- Brief re-submitted by Canadian Steel Service Centre Institute 22:55-58
- Brief re-submitted by H.J. Robbins, Calgary, Alberta 16:66-68
- Brief re-submitted by Union Oil Company of Canada Limited 16:58-65
- Board of Trade of Metropolitan Toronto**
- Brief and statement 15:22-26, 15:96-103
- Membership 15:22
- Bonus, John L., Managing Director and Chief Executive Officer, Mining Association of Canada**
- Statement 16:4-6
- British Columbia Maritime Employers Association**
- Brief and statement 12:45-49, 12:107-112
- Function, membership 12:45
- Jurisdiction federal, implications of Bill C-183 12:46-47
- Longshoremen
- Hiring methods 12:57-58, 12:61-62
- Number, work guarantees 12:51, 12:63
- Pension plan 12:62
- Supervisory personnel of Association members 12:56, 12:59
- Technological change
- Ports, effect, discussion 12:54-56
- Provisions, current agreements 12:51-52, 12:62
- Burns, Calgary, Alberta**
- Letter from A.J.E. Child, President 13:49-50
- Art. 1(178) – Les rapports et témoignages ne peuvent servir de preuve devant les tribunaux 24:24-26, 25:15
- Art. 1(180)(1) – Les grèves et lock-out sont subordonnés à l'observation de certaines conditions 20:31-33, 25:17-21
- Art. 1(181)(1) – Le droit de grève ou de lock-out est restreint dans l'intervalle entre deux législatures 25:21-26
- Art. 1(183) – Interdictions relatives aux syndicats 20:22, 25:29-30
- Art. 1(185) – Interdictions relatives aux syndicats 25:32-33
- Art. 1(186) – Interdiction générale 25:33-34
- Art. 1(187) – Plaintes au Conseil 25:35-37
- Art. 1(189) – Ordonnances du Conseil 25:37-38
- Art. 1(190)(1) – Lock-out en violation de la présente Partie 25:38-40
- Art. 1(191) – Infractions générales commises par des personnes 25:40
- Art. 1(195) – Médiateurs 20:23, 25:46
- Art. 1(198) – Commission d'enquête industrielle 25:51-57
- Art. 1(199) – Demande d'une ordonnance d'accès 25:57-59
- Art. 1(200) – Règlements 25:59-60
- Art. 1(201) – Le certificat du Ministre constitue une preuve 25:60
- Art. 1(202) – Un rapport tardif n'est pas invalide 25:60
- Art. 1(205) – Rémunération et frais 25:68
- Art. 1(206) – Personnes censées ne pas être employées dans la Fonction publique 25:68-69
- Art. 1(207) – Indemnité et honoraires des témoins 25:69
- Art. 1(208) – Un membre du Conseil d'une commission de conciliation etc., n'est pas tenu de déposer 25:69
- Art. 1(209) – Accord avec les provinces 25:70-73
- Art. 2 – Dispositions transitoires 26:8-9
- Art. 3 – Les ordonnances, etc., rendues en vertu de l'ancienne Partie sont censées l'être en vertu de la présente Partie 26:9
- Art. 4 – S.R. 1970, C.P.-35 26:10-11
- Art. 5 – Entrée en vigueur 26:11
- Application, exploitations, Yukon, T.N.-O. 17:9, 17:17, 17:100, 17:101
- Bill C-253, comparaison 9:30, 9:31, 9:33, 10:125, 10:143, 13:52, 14:11-12, 14:21, 14:47, 15:49, 15:89, 16:19, 16:69-70
- But, structure fondamentale, efficacité 7:6-7, 10:17-18, 14:95
- Comparaison législation États-Unis, Royaume-Uni 12:87-88
- Contrats de travail déjà existants, effet 7:21-22, 7:27, 10:29-30, 10:33, 10:94-99, 10:127, 15:59
- Déclaration canadienne des droits de l'homme, conformité 17:117-118, 17:119-121, 24:14-16
- Définitions
- «Changement technologique» 8:53-54, 8:60, 10:7-8, 10:11-12, 10:18-21, 10:40-42, 10:117-121, 12:42, 14:22, 14:34, 14:37-38, 14:94-95, 14:112-113, 14:126, 15:37-38, 15:99, 17:56, 17:96, 23:46
- «Constable privé» 7:19, 20:30
- «Employé» 10:59, 10:114, 10:129, 10:138, 11:29, 14:128, 15:39-40, 16:22, 16:24, 16:54, 17:19-20, 17:124-125, 20:27-30, 20:43, 26:18
- «Employeur» 16:55
- «Entrepreneur dépendant» 11:29, 12:15-16, 12:88-89, 20:20, 22:34-36, 23:97, 26:12

Calgary Chamber of Commerce

Brief 22:37-48

Canada Labour Code

Public Service of Canada, eligible for application, recommendation 15:52, 15:107-109

Canada Labour Relations Board

Bargaining units, determination 10:115, 10:140, 15:12, 15:15-16, 15:19-20, 15:39, 15:106-107, 16:22, 21:25

Canada Evidence Act provisions, application 20:58-60, 21:15-16
Complaints procedure 10:152, 25:35-36**Decisions**

Filing, enforcement, timing 10:115, 10:148, 21:18-22, 22:24

No appeal, review only in accordance with Federal Court Act 15:72, 16:16, 16:21, 16:37, 16:42, 20:71-72, 21:6-8

Evidence, admissibility 20:60-64, 21:17

Industrial Relations and Disputes Investigation Act, powers assigned 16:20-21

"Labour court" 10:85, 10:109-110, 15:53

Members

Age limit 7:9-10, 7:15, 7:25-27, 20:21, 20:40-42, 21:12

Disqualified, removal by Board 20:7, 20:50, 21:12-13

Number, support staff requirements 7:16-17

Salaries 7:25, 20:50

Selection 7:8-9, 7:20, 7:26, 8:91-92, 10:7, 10:28, 10:85, 10:102-104, 10:106-109, 10:114, 10:126, 10:146-147, 11:52, 12:23-24, 12:58-59, 14:22, 14:24-25, 14:31, 14:78, 14:84-85, 14:115, 15:51, 15:54-55, 15:90-91, 15:111, 16:26, 17:27, 20:21, 20:37-39, 21:8-12

Term, completion of duties 7:19

Responsibilities, powers, increase 7:15-16, 10:115, 15:91-92, 16:20-21, 20:24, 20:58-61, 20:65-69, 20:71, 21:15-16, 21:17-18

Rules of procedure 20:53-58

Technological change provisions

Interpretation, decisions 9:31-32, 14:33, 14:96, 14:101, 14:107, 14:109, 14:127, 15:100

Set by Board, binding decision, recommendation 17:23-24, 17:29-30, 17:36-38, 17:53

Transition from old Board 26:8-9

Voting procedures, quorum 7:17-18, 10:86, 10:148, 20:51-53, 21:13

Canadian Bill of Rights

Guarantees contravened in Bill C-183 17:58-59, 17:84, 17:119-120

Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers

Brief and statement 10:27-29, 10:124-128

Collective agreements, technological change provisions 10:34, 10:38-39

Canadian Chamber of Commerce

Bill C-253, predecessor to Bill C-183, comparison 9:4-5, 9:7, 9:30

Brief and statement 9:4-7, 9:30-33

Employment of older workers, policy 9:26-27

«Grève» 7:7-8, 7:10, 10:31, 10:102, 10:125, 10:146, 13:22-23, 14:39-41, 14:54-55, 14:82-83, 14:114, 20:46-49

«Lock-out» 7:10-13, 14:43, 20:21, 20:31, 26:19

«Professionnel» 7:13-14, 12:103, 15:93, 16:54, 22:54

Employés concernés, juridiction 7:15

Évaluation, lacunes, griefs 13:47-48, 14:121-122, 16:59, 16:65

Interprétation, ambiguïté 12:42, 12:72

Ministre Travail, pouvoirs 13:61-62, 14:33, 14:42-43, 14:78, 15:60, 16:18, 16:43-44, 24:18-19, 25:48-49, 26:9-10

Mise en vigueur 9:23, 26:11

Préambule

Interprétation «négociation collective», commentaires 9:6-7, 9:13-15, 9:30-31, 10:81-82, 10:113, 11:46, 11:47-48, 12:88, 12:113, 13:6, 14:7-9, 14:13, 14:19-20, 14:50-51, 14:75, 14:85, 15:35, 15:55, 15:102, 16:5, 16:9, 16:12-13, 17:33, 17:113-114, 17:116, 20:10-11, 22:51, 23:96-97, 26:20-24

Organisation internationale travail, ratification 9:23-24, 9:31, 14:106-107, 14:109, 15:49

Validité constitutionnelle 11:7-11, 11:30, 11:33-40

Bell Canada

Bill C-183, dispositions changements technologiques, conséquences 11:48-50

Mémoire 11:47-50

Bonus, M. John L., Directeur général et administrateur en chef, Association minière du Canada

Exposé 16:4-6

Burns, Calgary, Alta

Lettre au Comité 13:49

CSN**Voir**

Confédération des syndicats nationaux

Camionnage, Industrie du

Bill C-183

Définition «entrepreneur dépendant»

Implications, propositions 12:15-16, 12:89, 22:34-36

Lettres concernant 22:36-37

Dispositions changements technologiques, conséquences 12:17-20, 12:29-32, 12:36, 12:93-95

Changements technologiques, rentabilité, effets 12:33-35

Concurrence 12:13-14, 12:24, 12:84

Conventions collectives

Changements technologiques, dispositions 12:27-28, 12:31, 12:36

Tarifs, taux exploitation, effets 12:36-37

Histoire taux des salaires, chauffeurs urbains 12:101

Négociation collective

Procédé 12:21-23, 12:86-87

Propriétaires camions à bascule 8:84-85

Système insatisfaisant, causes 12:12-14, 12:24, 12:32, 12:36

Propositions syndicales, facteurs économiques des coûts 12:100

Syndicalisme 12:25-27

Voir aussi

Association canadienne du camionnage

Canadian Construction Association

- Brief and statement 8:36-38, 8:75-93
- Employees, number, union, non-union 8:38-39
- Labour relations act, draft, submission to federal, provincial governments 8:48-50, 8:65, 8:88
- Membership 8:38, 8:80
- Recommendations 8:78, 8:91-93
- Union agreements, current 8:39, 8:65
- See also*
- Construction industry

Canadian Council of Professional Engineers

- Members, number affected by legislation 15:12, 15:14
- Membership, distribution 15:7-8, 15:11-12
- Statement and brief 15:6-7, 15:93-95
- See also*
- Engineers, professional

Canadian Inquiry on Construction Labour Relations

- Recommendation, special legislation 8:75, 8:87-88, 8:90

Canadian Labour Congress

- Brief and statement 10:81-88, 10:142-152
- Membership 10:81, 10:98, 10:142

Canadian Manufacturers' Association

- Brief and statement 14:45-52, 14:118-131
- Technological change 1965-70, study 14:124-125

Canadian National Millers Association

- Letter to Committee 24:27-29

Canadian Pacific Air Lines Limited

- Brief 13:51-56

Canadian Pulp and Paper Association

- Brief and statement 14:79-80, 14:132-134
- See also*
- Pulp and paper industry

Canadian Railway Labour Association

- Brief and statement 14:28-32, 14:106-116

Canadian Steel Service Centre Institute

- Brief 22:55-58

Canadian Trucking Association

- Brief and statements 12:6-11, 12:78-101
- Members, collective bargaining procedures, position 12:21-24
- Membership, organization 12:20-21, 12:25, 12:84
- See also*
- Trucking industry

Central Ontario Industrial Relations Institute, Toronto

- Letter to Committee 16:69-70

Certification

- Application, time provision 10:140, 15:109, 16:32-33, 16:43, 21:23-25

Canadian Pacific Airlines Limited

- Mémoire 13:51-56

Canadian Steel Service Centre Institute

- Lettres concernant Bills C-183, C-253 22:55-56
- Mémoire 22:56-58

Central Ontario Industrial Relations Institute, Toronto

- Lettre au Comité 16:69-70

Chambre de commerce de Calgary, Alta

- Mémoire 22:37-48

Chambre de commerce de London, Ont.

- Changements technologiques, mesures sécurité 17:49-52, 17:54-55
- Exposé et mémoire 17:39-40, 17:108-110

Chambre de commerce de Montréal

- Lettre au Comité 22:33

Chambre de commerce de Vancouver

- Bill C-183, recommandations, résumé 17:94
- Correspondance avec hon. B. Mackasey, concernant Bill C-253 17:101-107
- Exposés et mémoire 17:5-8, 17:94-107

Chambre de commerce du Canada

- Bill C-183, objections 9:5-7, 9:8, 9:17
- Exposé et mémoire 9:4-7, 9:30-33
- Politique approuvée sur «l'emploi du travailleur d'un certain âge» 9:3, 9:27

Chambre de commerce du Toronto métropolitain

- Exposé et mémoire 15:22-26, 15:96-103

Changements technologiques

- Voir*
- Conventions collectives
- Négociations collectives
- Travail

(The) Chemical Institute of Canada

- Mémoire 16:49-57

Chemins de fer

- Changements technologiques 14:39
- Convention collectives, dispositions 10:38, 13:57, 13:58-59, 14:34, 14:39, 23:50
- Participation négociations
- Ingénieurs 15:12-13
- Surveillants 14:43-45, 15:12

Clawson, M. H.J., Président, Comité national relations industrielles nationales, Association des manufacturiers canadiens

- Exposé 14:45-48

Clyne, Comité

- Voir*
- Groupe consultatif sur la rémunération du personnel de direction de la Fonction publique

- Balloting, method, percentage necessary 8:85-86, 10:86, 10:124, 10:148-149, 14:24, 14:51, 14:129, 15:24, 15:40, 15:48, 15:56, 15:63-64, 15:67-68, 15:101, 15:109, 17:25-26, 21:26-28, 22:5-24, 23:9-10, 23:19-27
- Balloting, "no union" vote provision 21:26-28, 22:9
- Canada Labour Relations Board, responsibilities 22:9-11, 22:15-20, 22:22
- Fishermen 10:139-140
- Procedures, recommendations 14:129, 15:101
- Revocation 8:86, 10:87-88, 10:150-151, 23:8-19, 23:28-31, 24:16-17
- Certification, decertification**
- "Double standard" 7:6, 8:76-77, 8:85, 11:42, 11:45, 12:46-47, 12:107, 12:109, 14:24, 14:102-103, 16:34, 16:43, 17:14-15, 22:5-7, 23:10-13, 23:16, 23:98-99
- Majority, of those eligible with, without vote 15:63-64, 15:67-71, 17:94, 17:99, 21:26, 22:19, 23:13-15
- Chemical Institute of Canada**
- Brief 16:49-57
- Christian Labour Association of Canada and the C.J.L. Foundation**
- Brief and statement 17:57-60, 17:111-123
- Collective agreements 17:68, 17:74-75
- Purpose, membership, difficulties 17:61-62, 17:67-68, 17:111-113, 17:120-121
- Trade unions, relationship 17:60-61
- Clawson, H.J., Chairman, Canadian Manufacturers' Association National Industrial Relations Committee; Vice-President, Steel Company of Canada**
- Statement 14:45-48
- Cohen, Dr. Maxwell**
- See*
- Royal Commission on Labour Legislation in the Province of Newfoundland, Report
- Collective agreements**
- Copy to employees 25:60-68
- Long term, disadvantages 10:14-15, 15:27-28, 16:7
- Provision for final settlement by arbitration 17:23-24, 17:27-28, 17:37-38, 23:66-67
- Re-opening during term, specific observations 10:83-84, 10:100, 10:144-145
- Technological change provisions**
- Agreements under federal jurisdiction, analysis interpreting statistics 23:74-95
- Existing contracts, various industries 9:9, 9:17-18, 10:13, 10:33-34, 12:10, 12:51, 12:64, 12:70, 13:58, 14:11, 14:53, 14:79, 14:122-123, 15:28-31, 15:114-115, 17:7-8, 17:47, 17:50-51, 17:56-57
- Union position, difficulties foreseen 12:47, 12:53-54, 14:42, 14:53-54, 16:13, 17:7
- Trade union membership compulsory, provision 23:68-73, 24:5-7
- See also*
- Collective bargaining
- Technological change provisions
- Coalitions, Loi relative aux enquêtes sur les**
- Boycottage, dispositions, recommandation 8:50
- Code canadien du travail**
- Boycottage secondaire, dispositions, recommandation 8:50, 8:51-52
- Changements technologiques, dispositions
- Avantages, nécessité 10:23, 10:24
- Effets relations patronales-ouvrières 10:22-23
- Définition «employé», rétention, recommandation 14:83, 14:84
- Fonction publique du Canada, application, recommandation 15:107-109
- Normes, changements technologiques, inclusion dispositions, recommandation 10:12-13, 14:135
- Professionnels, stipulations, art. 20, Division II 15:10
- Code canadien du travail, Loi modifiant le (Bill C-253)**
- Correspondance concernant
- Alliance de la Fonction publique du Canada 10:116-117
- Chambre de commerce de Calgary 22:38-39
- Chambre de commerce d'Edmonton 22:39
- Chambre de commerce de Vancouver 17:101-107
- Lake Ontario Cement Ltd. 22:59-61
- UNIFARM 22:39
- Omissions importantes 22:48
- Opposition dispositions**
- Changements technologiques 17:102-103, 22:42-45, 22:59-60
- Conseil canadien relations du travail, pouvoirs 22:46-47
- Conditions d'accréditation 22:45-46, 22:60
- Droits négociation étendus 22:47-48, 22:60
- Piquetage 17:103-104, 22:48
- Révision procédures Conseil d'arbitrage 22:46
- Voir aussi*
- Bill C-183
- Cohen, Commission**
- Voir*
- Commission royale d'enquête sur la législation ouvrière dans la province de Terre-Neuve et du Labrador
- Commission d'enquête industrielle chargée d'examiner la question des parcours prolongés du National-Canadien (1964)**
- Recommandations
- Changements technologiques, objets négociation collective, 7:23-24, 9:9, 9:12, 10:30-31, 10:39, 10:93, 10:116-117, 10:126-127, 10:128, 10:144, 14:21, 14:47, 14:110-111, 15:104
- Réouverture convention collective 14:35
- Commission des prix et des revenus**
- Étude, critique 13:25, 13:29, 13:35
- Commission royale d'enquête sur la législation ouvrière dans la province de Terre-Neuve et du Labrador**
- Recommandation, objets de négociation 10:145, 13:4, 14:57
- Commission royale d'enquête sur l'Association des propriétaires de camions à bascule et la Fraternité des camionneurs, chauffeurs, magasiniers et aides (1958)**
- Propriétaires-exploitants, droit de négociations 8:84-85

Collective bargaining

Bargaining agents

Certification, voting procedures 10:86, 10:149, 22:7-24

Decertification, voting procedures, discussion 23:11-19, 24:16-17

Deficiencies, examination 17:87-88, 17:91, 17:113-116

Effectiveness, comments 12:66-67, 12:75-76, 12:113-114, 13:4, 13:9-10, 13:37-40, 13:42, 14:99

Extension of rights 10:26, 10:113-114, 13:6, 13:66, 15:50

Free, no legal requirements, recommendation 9:15-16, 9:17, 10:9, 10:17-18, 10:37, 11:48, 14:19, 14:46-47, 14:63, 14:135, 22:50

Joint, pros, cons 13:20-22

Notice to bargain, timing 10:116, 16:32-33, 16:43, 22:29, 22:31-32, 23:34-36

Public interest, balancing 13:4, 13:10, 13:40, 13:43-44, 14:18

Successor rights, obligations 22:30-32

Third party intervention 14:17-19, 14:75-76

Units, determination 10:115, 13:7, 15:106-107

See also

Collective agreements

Conciliation

Chairman, members, fees 25:10-11

Commissioner's decision, binding on both parties, recommendation 16:6-7, 16:26, 16:40-41

Officers, commissions, boards, duties 14:22-23, 14:33, 14:42-43, 15:60, 15:110, 24:19, 25:9, 25:14

Reports, release, publication 24:20-26, 25:14-15

Confederation of National Trade Unions (CNTU)

Brief and statement 15:49-52, 15:104-112

Construction industry

Bill C-183

Model for provincial legislation, possibility 8:41-42, 8:54, 8:80

Yukon, Northwest Territories operations, effect on 8:36-37, 8:40, 8:51, 8:59, 8:65, 8:69

Employees, protection from unfair union treatment, need 8:63, 8:78, 8:92

Labour relations, separate legislation required 8:36-37, 8:48-49, 8:60, 8:63-65, 8:75, 8:77, 8:87-88

Merit Shop Operations, U.S., non-union organization 8:58, 8:67-68

Pipeline companies

Salaries, efficiency 8:41, 8:59-61

Wildcat strikes, "wobblers" 8:69-70

Provincial legislation 8:48-49, 8:71-72

Quebec, unionized contractors, employees, mandatory 8:62

Supervisory personnel, part of management 8:39-40, 8:55-56, 8:76, 8:83-84

Technological change provisions

Adverse effects 8:37, 8:46-48, 8:57, 8:76, 8:80-83

Existing agreements 8:43-45

Trade unions

Bargaining power strength 13:14-15, 14:10, 14:13-14

Boycotts, secondary, prefabricated products 8:37, 8:51-52, 8:81

Negotiating time, delaying of work 8:47, 8:51, 8:54-55

Technological change, interpretation, demands 8:52-53

Confédération des syndicats nationaux

Exposé et mémoire 15:49-52, 15:104-112

Congrès canadien du travail

Bill C-183

Changements technologiques, commentaires 10:143-146

Recommandations 10:146-152

Exposé et mémoire 10:81-89, 10:142-152

Pension industrielle des travailleurs canadiens 10:105-106

Conseil canadien des ingénieurs

Bill C-183, sommaire amendements demandés 15:95

Exposé et mémoire 15:6-7, 15:93-95

Conseil canadien des relations du travail

Ancienne commission, dispositions transitoires 26:8-9

Auditions, règles de procédure 20:54-57

Instruments statutaires, Loi, rôle 21:14-15

Caractère représentatif

Consultations 20:37-39, 21:8-12

Recommandations 10:102-103, 10:106-110, 10:126, 10:146, 11:52, 14:22, 14:25, 14:78, 14:84, 14:115, 15:54-55, 15:90, 15:110-111, 20:21

Changements technologiques

Décisions concernant 17:29-31, 17:53, 21:20

Retard mise en œuvre 15:100

Décisions

Champs d'application 20:68-70

Dépôt ordonnances à la Cour fédérale, délai 14 jours 21:18-23, 22:24

(À la) Majorité 7:17-18, 10:148

Mise en exécution 10:115

Révision 15:72, 16:16, 16:21, 16:42, 20:63-64, 20:66, 20:71-72, 21:6-8

Exécution de la tâche 7:18-19, 20:50, 21:12-13

Membres 7:8-9, 7:15-17, 10:6-7, 10:114, 14:25, 20:40

Âge retraite 7:9-10, 20:21, 20:40-42, 21:12

Femmes 7:20-21, 7:26

Nouvelle nomination 20:40

Rémunération 7:25-26, 20:50

Révocation 7:19

Statut 10:147

Ordonnances, pratiques déloyales 25:37-38

Permanence, recommandation 10:7

Plaintes au, preuve 14:131, 16:16, 20:59-64, 21:17

Pouvoirs 7:5, 7:8, 7:12, 9:10, 10:109, 12:24, 13:8, 14:101, 14:102, 15:19-20, 15:91-92, 15:105, 16:20-21, 20:53, 20:58-68, 20:71

Examen, inspection, interrogation 20:65-68, 21:15, 21:17-18

Loi sur la preuve au Canada, application 20:59, 21:15

Quorum 7:17, 20:51-53, 21:13-14

Reconstitution, recommandation 8:91-92

Rôle, fonctions 7:9, 7:15, 10:152

Conseil des pêches du Canada

Associations membres 11:43

Exposé et mémoire 11:4-5, 11:29-44

Conseil économique du Canada

Cinquième exposé annuel 1968, définition «changement technologique» 10:11, 10:119-120

Union, non-union areas 8:66

See also

Canadian Construction Association

Crispo, Professor John, Director, Centre for Industrial Relations, University of Toronto

Brief and statement 13:4-10, 13:42-49

Definitions

See

Individual subject entries

Dependent contractor

Definition 12:8-9, 12:81, 12:88-90, 22:34-37, 23:97

DOMTAR

Letter to Committee 14:135-136

Douglas, Eric, London Chamber of Commerce (Ontario)

Statement 17:39-40

Economic Council of Canada

Technological change definition, fifth annual review 10:11, 10:119

Edwards, C.A., President, Public Service Alliance of Canada

Summary of brief 10:6-8

Employee

Definition

Interpretation, difficulties 16:24-25, 16:41, 17:19, 17:100, 17:125, 20:24

Professional 7:13-14, 12:38-39, 12:103-104, 15:9, 15:11, 15:93, 16:54

Employees

Constables, private, separate units 7:19-20, 20:30, 22:29

Discharged, disciplined, arbitrator's powers 16:15

Successor rights 10:151, 12:40, 12:105, 15:51, 15:110

Union members, federal jurisdiction 7:15, 14:70, 14:124

Units 7:13-15

See also

Technological change

Employer

Single, designation by Board 12:10, 12:81, 12:92-93, 22:27-28

Employers' Council of British Columbia

Activities, membership 14:6-7, 14:98

Brief and statement 14:6-13, 14:98-105

Engineers, professional

Arbitration, not strike action, preference 15:6-7, 15:14-15, 15:94

Bargaining units, establishment, recommendations 15:11, 15:13-17, 15:19, 15:93-94

Collective bargaining, Ontario and Quebec background 16:50-52

Definitions, Ontario legislation 15:8, 15:18

Licencing, comparison other professions 15:20-21

Number 15:8

Construction, Industrie de la

Bill C-183

Concurrence, influence 8:62

Intérêt 8:80

Boycottage secondaire 8:51-52, 8:54-55

Conflits juridictionnels 8:89-90

Contremaîtres, statut 8:39-40, 8:55

Conventions collectives, examen judiciaire, recommandation 8:86-87

Droits négociations

Personnel surveillance 8:83-84

Propriétaires – exploitants camions 8:84-85

«Merit Shop System» 8:58, 8:67-68

Négociation collective déséquilibre pouvoir 14:13-14

Oléoducs

Changements technologiques, effets 8:52-53, 8:59-60, 23:54-58

«Tergiversations» 8:51, 8:69-70

Ouvriers syndiqués, non syndiqués, distinction 8:57, 8:60-62, 8:66

Provinces, législation spéciale 8:49, 8:71-72

Québec, province, syndicalisme obligatoire 8:62

Ratification et scrutins de grève 8:90-91

Relations de travail

Changements technologiques, effets 8:37, 8:40, 8:43-48, 8:52-54, 8:56-60, 8:70-71, 8:73, 8:80-83

Goldenberg-Crispo, rapport, recommandations 8:63-64, 8:72, 8:75, 8:88, 8:89

Système particulier, projet loi distinct, recommandation 8:37, 8:48-50, 8:60, 8:63-65, 8:75, 8:81, 8:87-88

Territoires Nord-Ouest, problèmes 8:36, 8:40-42, 8:50-52

Saskatchewan, province, projet loi 8:62-63, 9:9, 9:10

Syndicalisme

Droits d'adhésion, recommandation 8:66-67, 8:91

Système universel, recommandation 8:62

Voir aussi

Association des constructeurs canadiens

Conventions collectives

Changements technologiques

Conventions muettes, recommandation 9:24-25, 13:19

Dispositions déjà existantes 10:38, 12:27-28, 12:31, 12:36, 12:51, 13:57, 13:58-59, 14:34-39, 14:70, 14:81, 14:82, 14:89, 15:28-29, 15:30-31, 15:43, 15:88, 17:9, 17:11

Analyse interprétative de la statistique concernant 23:75-95

Dispositions obligatoires, recommandation 14:90-92, 15:42, 15:57, 16:14-15, 17:17, 17:36-38, 17:96

Durée par rapport aux 9:19-22, 10:24, 10:99-100, 11:16

Normes législatives, recommandation 9:15-16

Date expiration commune 13:20-21

Droit renonciation 9:9, 9:25, 9:32

Droits résiduels, prérogative directoriale 14:62, 15:27

Durée 10:14-15, 23:68

Exemplaires à tous les syndiqués, recommandation 25:60-68

Fonction publique, restrictions 10:10, 11:52

Octroi contrats, dispositions concernant 9:10-11

Réouverture, droit de 10:8-9, 10:12, 10:31, 10:39-40, 10:100-101, 10:140, 13:52-54, 14:21, 14:35, 14:46-47, 14:110-111, 14:126, 15:27, 15:31-32, 15:43, 15:98, 16:15, 16:40, 17:12, 17:13, 17:28-29

Quebec

Legislation 15:9-11, 15:18
Strike, outcome 15:15

Firestone Tire and Rubber Company of Canada Limited

Letter May 1, 1972, outlining objections to bill 11:45-46

Fisheries Council of Canada

Brief and statement 11:4-5, 11:29-44
Employer-Employee Relationship, excerpt monthly Bulletin September 1969 10:132-133
Letter from W.K. Kierman, Minister of Recreation and Conservation, British Columbia, supporting Council brief 10:55-56
Members, collective agreements, legislation implications 11:15-19
Membership 11:4, 11:29, 11:43
Organization, comments 10:50

Fishermen

Boats, financing, sources of funds 11:11-13
British Columbia 10:48, 10:53-54, 10:59
Combines Investigation Act, Criminal Code Section 44, application 11:5, 11:15, 11:31, 11:44
Number, type, Department of the Environment study 10:136-137
Canada Pension Plan payments 10:81
Co-adventurer principle 10:129, 10:133, 10:135, 11:6-8, 11:32
Collective bargaining rights
Certification, special problems, suggestions 10:139-140
Discussion, background 10:66-72, 10:75-80, 10:132-133
Federal, provincial legislation, jurisdiction 10:50, 10:54-55, 10:61-62, 10:74, 10:133-136, 11:8-9, 11:14, 11:20-21, 11:22-23, 11:30, 20:10, 20:12-13, 20:16-17, 26:15-17
Fisheries Council of Canada, attitude 10:50, 10:132-133, 11:4-5
Inadequate 10:48-51, 10:60-61, 10:129, 10:141

Definition

Constitutional validity 11:4-5, 11:7-10, 11:15, 11:29-30, 11:33-40, 20:8-9, 20:14-15
Criticism 10:48, 10:55-56, 10:59, 11:29-33, 20:12-14
Fishermen included under "dependent contractor", discussion 10:48-49, 10:59-63, 11:4-5, 11:7-8 11:29 11:30-33, 20:13-14, 20:20, 20:42-43, 26:12
New, all-inclusive, recommendation 10:49, 10:57-58, 10:62-65, 10:67, 10:77, 10:137-138
Nova Scotia, Newfoundland legislation 10:134, 11:4, 11:8, 11:13, 20:8-9, 26:14
Two categories 10:48, 20:12, 20:30
75% excluded by wording 10:48, 10:52, 10:62-63, 10:66, 10:75-76, 10:129, 11:5
Employees, Unemployment Insurance Act designation 10:48, 10:67, 10:130, 10:132, 20:15
Green, Judge Nathan, Industrial Inquiry Commissioner, 1970 statement, co-adventurer principle 10:129, 10:133, 10:135
Income 10:58-59
Nova Scotia, unions certified 11:13, 11:21
Union, non-union, number 10:74-75, 10:78-79
See also
Fishing industry
United Fishermen and Allied Workers Union

Révision par tribunaux 8:86-87, 10:117, 13:54-55, 23:66-67
Scrutin secret, votes ratification, recommandation 12:96-97
Sécurité syndicale, dispositions concernant 23:69-73, 24:3-7, 24:12, 24:16
Voir aussi
Négociations collectives

Crispo, M. John, Doyen, Hautes études commerciales (administration), directeur, Centre de relations industrielles et professeur, département de l'économie politique, Université de Toronto
Exposé et mémoire, bill C-183, aspects positifs, négatifs 13:4-10, 13:42-49
Système négociations collectives, propositions 13:11

Domtar Limitée

Lettre au Comité 14:135-136

Douglas, M. Eric, Trésorier, Webster Mfg., Chambre de commerce de London, Ont.
Exposé 17:39-40

Edwards, M. C.A., Alliance de la Fonction publique du Canada
Exposé 10:6-8

Équipe spécialisée en relations de travail: Les relations du travail au Canada (1966)

Employeur, opposition organisation syndicale 7:6
Recommandations
Accord volontaire, première année convention 10:140
Accréditation 12:96, 12:115, 14:15-16, 16:62
Bill C-183, application 12:7, 12:86, 13:42
Code travail, poursuites, consentement Ministre 8:96
Commission sur conflits d'intérêt public 10:110, 13:8-9, 25:53
Conseil canadien des relations de travail 10:146
Création, bureau assessseurs relations de travail 10:114
Critique 13:4, 13:5, 13:6
Droit négociations, cadres inférieurs, personnel surveillance 12:15, 12:91
Industrie construction 8:63-64, 8:72, 8:75, 8:89
Industrie pêcheries 10:80, 10:132-133
Négociation changements technologiques 14:126
Professionnels, droit négociation collective 12:104-105
Scrutins secrets 12:97
Syndicats, responsabilité 8:91
Système négociation collective, commentaires 11:47, 14:99, 16:64, 17:114-115

États-Unis

Relations ouvrières
Changements technologiques, effets 14:7-8
Législation, projets loi 12:12, 12:87-88, 12:98-99, 13:13
«Merit Shop System» 8:58, 8:67-68
Unités négociation, représentation 23:15

Firestone Tire and Rubber Company

Lettre au Comité 11:45

Fonction publique, Commission de la
Division employés par catégories 12:104

Fishing industry

Economic situation, contributing factors 11:23-26, 11:28, 11:42
Technological change, significance 11:24-27, 11:40-42

Freedman Commission

See

Industrial Inquiry Commission on Canadian National
Railways "Run-Throughs" Report

Gainers Limited, Edmonton, Alberta

Letter to Committee 16:47

Gingerich, R.A., National Secretary-Treasurer, Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers

Summary of brief 10:27-29

Goldenberg-Crispo Report

See

Canadian Inquiry on Construction Labour
Relations

Grocery Products Manufacturers of Canada

Brief 22:48-52

Hamilton, F.G., Chairman, Labour Relations Committee, Board of Trade of Metropolitan Toronto

Statement 15:22-26

Hamilton, Williams M., Immediate Past President, Vancouver Board of Trade

Statement 17:5-6

Hart, Howard, President, Canadian Pulp and Paper Association

Statement 14:79-80

Hartley, Eric L., President, Canadian Construction Association

Summary of brief 8:36-38

Imperial Oil Limited

Brief 23:96-100

Industrial Cables, Lachine, Quebec

Letter to Committee 22:33-34

Industrial Inquiry Commission

Establishment, function 25:53-57

Industrial Inquiry Commission on Canadian National Railways "Run-Throughs" Report (Freedman Report)

Recommendations, comments 7:23-24, 9:9, 9:12, 10:28,
10:30-31, 10:83, 10:93, 10:116-117, 10:126, 14:30,
14:110, 15:104

Industrial relations

Inquiries by Minister 25:47-51

Public interest disputes commission, establishment,
recommendation 13:8-9, 13:11, 25:51-53

Situation, legislative needs, discussion, recommendations
13:11-12, 13:14-16, 13:32, 13:46-47

Fonction publique du Canada

Voir

Négociations collectives

Fonction publique du Canada, Alliance de la

Comité d'étude, postes inutiles 10:15-16

Exposé et mémoire 10:6-8, 10:112-123

Lettre à hon. B. Mackasey re Bill C-253 10:113, 10:116

Révision législation, relations de travail, recommandation
10:112-113

Fonction publique, Loi sur les relations de travail dans la

Bill C-183, influence 10:6, 10:112-113, 11:52-53, 23:42-45

Unités négociation, entités distinctes 15:17

Fondation C.J.L. (Comité de la justice et de la liberté)

Voir

Association ouvrière chrétienne du Canada et de la Fondation
C.J.L.

Fraternité canadienne des cheminots des transports et autres ouvriers

Exposé et mémoire 10:27-29, 10:124-128

Freedman, Commission

Voir

Commission d'enquête industrielle chargée d'examiner la
question des parcours prolongés du National-Canadien
(1964)

Gainers Limited, Edmonton, Alta

Lettre au Comité 16:47

Gingerich, M. R.A., Secrétaire-trésorier national, Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers

Exposé, résumé mémoire 10:27-29

Goldenberg-Crispo, Rapport (1969)

Voir

«(Les) Relations de travail dans l'industrie de la construc-
tion» (Goldenberg-Crispo, 1969)

Grèves

Conditions 25:16-21

Définition 7:7-8, 7:10, 10:31, 10:102, 10:125, 10:146,
13:22-23, 14:39-41, 14:54-55, 14:82-83, 14:114, 15:58,
20:46-49

Diminution, recommandation 16:23

Droit de

Durant dissolution du Parlement 15:53-54, 15:111, 25:21-26

Durant validité convention 13:57, 13:59-60, 14:95, 14:100,
15:47, 15:74, 15:78, 15:81-83, 16:69-70, 17:24,
17:37-38, 22:59

Inconditionnel 13:55

Économie, effets 10:43

Illégales, déclaration 14:115, 16:27, 25:26-29

Infractions

Consentement du Ministre avant poursuites 8:96, 14:74-75,
14:115, 14:130-131, 25:40

Peines 10:89-90, 10:92, 10:152, 11:53, 15:34, 25:39-40

International Labour Organization

Convention 87 9:23-24, 9:31, 14:29, 14:106-107, 15:49,
15:57-58, 17:117-118

Technological change study, meetings, assessment 14:49-50

Labour, Manpower and Immigration Standing Committee

Agenda and Procedure Subcommittee

Second Report 2:4

Labour practices

Unfair 10:88, 10:151-152, 15:110, 23:69-70, 24:5

Lake Ontario Cement Limited

Brief 22:58-61

Lanskail, D.A.S., President, Pulp and Paper Industrial Relations**Bureau; Employers' Council of British Columbia**

Statement 14:9-13

Legislation

Drafting, "labour relations establishment" 12:85

Ontario

Comparison 13:12-15, 13:24, 16:34-35, 20:65-67

Exemption from union dues on religious grounds (Labour
Relations Act) 17:86-87, 17:122

Provincial

Bill C-183 seen as precedent for 11:43, 11:45, 14:57,
14:135, 16:23, 16:47, 17:21-22, 17:39-40, 17:108,
25:71

Construction industry 8:48-49, 8:71-72, 13:9

"Public interest", consideration of, omission 12:7, 12:36, 12:38,
12:81, 12:83, 12:88, 12:99-100, 14:9, 14:104

Quebec 13:14-15

Saskatchewan

Bill 134, technological change provisions 8:63, 9:9-11,
14:57, 14:60, 14:121, 15:59

Trade Union Act 17:122

Letter Carriers' Union of Canada

Brief 11:51-54

Lockout

Definition 7:10-13, 14:43, 16:27-28, 20:21, 20:31-33, 26:19

Employer, hiring new employees 15:111

Unlawful, declaration 8:78, 8:93

London Chamber of Commerce (Ontario)

Brief and statement 17:39-40, 17:108-110

Longshoremen

See

British Columbia Maritime Employers Association

**MacDermott, D.B., Assistant Secretary and General Counsel,
Conwest Exploration Company Limited; Mining Association of
Canada**

Statement 16:6-7

MacDonald, Donald, President, Canadian Labour Congress

Summary of brief 10:81-88

Légales, pouvoir autorisation 13:60-61

Nombre jours de travail perdus 14:64-67, 14:118-119, 15:32-33

«Période d'attente» ou autres options de règlement, recomman-
dation 12:98-99

Piquets de

Code général, recommandation 13:7-8, 15:71-72

Droit utilisation, conséquences 16:64-65

Établissement non en grève 22:58

Franchissement 10:31-32, 10:36, 10:124-125, 25:30-32

Nombre, recommandation 15:71, 15:111

Reprise du travail 10:46-47, 14:18-19

Services essentiels 10:43, 10:45, 13:32-34, 14:59-60, 15:51-52,
15:53-54

Valeur 10:42, 10:44, 13:37-39, 13:43, 13:63

Votes de 15:64-67

Grocery Products Manufacturers of Canada

Mémoire 22:48-52

**Groupe consultatif sur la rémunération du personnel de direction de
la Fonction publique (1971)**

Recommandation, négociation collective, cadres 10:114, 14:128

**Hamilton, M. F.G., Avocat, Hicks, Morley, Hamilton, Stewart,
Storie, Président, Comité des relations de travail, Chambre de
commerce du Toronto métropolitain**

Exposé 15:22-26

**Hamilton, hon. William M., Ancien président immédiat, Chambre de
commerce de Vancouver**

Exposé 17:5-6

**Hart, M. H., Président, Association canadienne des producteurs de
pâtes et papiers**

Exposé 14:79-80

**Hartley, M. Eric L., Président, Association des constructeurs
canadiens**

Exposé 8:36-38

Imperial Oil Limited, Toronto

Mémoire 23:96-100

Industrial Cables, Lachine, Qué.

Lettre au Comité 22:33-34

Industrie minière

Bill C-183, application, industrie privée, T.N.-O., Yukon, effet
16:7-8, 16:10, 16:12, 16:16-17

Changements technologiques

Conventions collectives, dispositions 16:10-11

Nécessité 16:38

Mines d'uranium, juridiction 15:75, 15:90, 15:113-114, 16:8,
20:8

Voir aussi

Association minière du Canada

Inflation

Autres pays, comparaison, relation 13:26-27, 13:28

Chômage, relation 13:25-27, 13:30

MacLaren, A.K., Executive Director, Canadian Trucking Association
Statement 12:6-8

McNaughton, W.E., Manager, Personnel and Administration, Cominco Ltd.; Mining Association of Canada
Statement on Association brief 16:7

McNaughton, W.E., Manager, Personnel and Administration, Cominco Limited; Vancouver Board of Trade
Statement on Board brief 17:6-7

Mediators

Appointment by Minister 10:28, 10:34-36, 10:45, 10:128

Merit Shop Operations

See

Construction industry

Mining Association of Canada

Brief and statements 16:4-7, 16:37-46
Member companies, list 16:44-46

Mining industry

Collective agreements, average duration 16:30
Competitive position, implications of legislation 16:38-39
Employees, number 16:32
Technological change provisions, current agreements 16:9-11
World position 16:38
See also

Mining Association of Canada
Rio Algom Mines Limited

Minister

Additional powers 13:61-62, 14:22-23, 14:33, 14:42-43, 14:78,
14:115, 15:60, 15:91, 16:5, 16:18-19, 16:38, 16:43-44,
24:18-19
Intervention in disputes 26:9-10

Monroe, D., President, Fisheries Council of Canada

Comments on brief 11:4-5

Montreal Board of Trade

Letter to Committee 22:33

Nadeau, L.M., General Manager, Canadian Council of Professional Engineers

Statement 15:6-7

Noranda Mines

Collective agreements 9:18-19

O'Connell, Hon. Martin P., Minister of Labour

Statements 7:5-7, 20:6-7

Offences and penalties

Fines, increase 10:88-91, 10:152, 11:53, 15:34, 25:39-40
Prosecution, Minister's consent 14:74-75, 14:130-131, 25:40-45

Ontario

See

Legislation

Mesures contre

Critiques 13:24-25, 13:27

Recommandations 13:28-29

Politiques actives de marché du travail, efficacité 13:30

Régions désignées 13:31

Voir aussi

Négociation collective

Institut agricole du Canada

Mémoire 22:53-55

Objectifs, structure 22:52-53

Institut professionnel du service public du Canada

Exposé et mémoire 12:38-40, 12:102-106

Membres 12:102

Lake Ontario Cement Limited, Toronto

Mémoire 22:58-61

Lanskail, M. D.A.S., Président, Bureau des relations industrielles des pâtes et papiers, Association des manufacturiers de la Colombie-Britannique

Exposé 14:9-13

Lock-out

Bill C-183, stipulation, recrutement nouveaux employés, recommandation 15:111

Déclaration de l'illégalité 14:115, 16:27

Définition 7:10-13, 14:43, 20:21, 20:31, 26:19

Infractions et peines 25:39-40

MacDermott, M. D.B., Secrétaire adjoint et conseiller général, Conwest Exploration Company Ltd., Association minière du Canada

Exposé 16:6-7

MacDonald, M. D., Président, Congrès canadien du travail

Exposé 10:82

MacLaren, M. A.K., Directeur exécutif, Association canadienne du camionnage

Exposé 12:6-8

McNaughton, M. W.E., Directeur du personnel, Administrateur, Cominco, Ltd.

Exposé 17:6-7

Monroe, M. Denis, Président, Conseil des pêches du Canada

Exposé 11:4-5

Nadeau, M. L.M., Directeur général, Conseil canadien des ingénieurs

Exposé 15:6-7

Négociations collectives

Accréditation

Association d'employeurs, recommandation 8:88-89,
12:67-68, 12:95-96, 12:114-116, 14:103, 14:104-105,
16:63

Conseil de syndicats 10:149-150, 11:51-52, 22:25-26

Déclaration employeur unique 12:92, 22:27

Demande 10:140-141, 11:42, 15:109, 21:23-25

Niveau fédéral, obligatoire, recommandation 14:15-17, 14:28

Pacific Trollers Association

Letter from W.A. Edwards, Manager 13:50-51

Peck, Edward R., President, Towboat Industrial Relations Association

Statement 12:63-66

Peskett, F.G., President and Chief Executive Officer of the Employers' Council of British Columbia

Statement 14:6-9

Picard, Gérard, Special Adviser to the Executive, Confederation of the National Trade Unions

Statement 15:49-52

Picketing

Picket lines, crossing, third parties 10:27-28, 10:31-32, 10:36, 10:124-125, 25:30-32

Predecessor bill (C-253) section withdrawn 7:5, 10:82, 10:143, 11:40, 12:17, 12:21, 15:50, 17:95

Right to picket 7:5, 10:125, 13:8, 15:71

Poole Construction Company, Alberta

Letter to Committee supporting Canadian Construction Association position 16:48

Preamble

Approval 10:6, 10:81-82, 10:113, 10:142, 12:113, 13:6, 14:29, 14:50-51, 14:106, 15:55, 26:21

Criticisms 9:6-7, 9:13-15, 9:23-24, 9:30, 11:47, 12:88, 14:8-9, 14:13, 14:19-20, 14:75, 14:85, 15:25, 15:35, 15:102, 16:5, 16:9, 16:12, 17:33, 17:113-116, 20:23-24, 22:51, 23:96-97, 26:19-20, 26:22-24

Professional Institute of the Public Service of Canada

Brief and statement 12:38-40, 12:102-106

Groups represented, examples 12:44

Members, technological change, effect 12:41-42

Membership 12:102

Professionals

Arbitration, not strike action, preferred 15:6-7, 15:15, 15:94-95, 22:54

Collective bargaining

Bargaining units, structure, difficulties 12:39-44, 12:103, 15:6, 15:9, 15:15-16, 15:93-94, 16:55

Separate act, recommendation 16:52-53, 16:56

Definition 7:13-14, 12:38-39, 12:103-104, 15:9, 15:11, 15:93, 16:54, 22:54

Extension of bargaining rights 13:62-63, 15:6, 15:15, 15:94, 16:49, 17:40, 17:109, 20:44

Management level, exclusion from act, recommendation 16:54-55

Organizations, licencing bodies, not bargaining agents 12:39-40, 12:104-105

Professional Workers and Collective Bargaining, study by Shirley B. Goldenberg 16:50

Scientific and Professional Category, Public Service Commission definition 12:104-106

Révocation 8:85, 10:150-151, 23:8-9

Effet 10:150-151, 23:29-31

(Pour) Fraude 8:85, 8:86, 23:28-29

Scrutin de représentation 8:85, 15:68-70, 22:5-7, 23:9-19, 23:24, 23:27-28, 23:98-99

Scrutin de représentation 8:85-86, 10:148-149, 11:42, 12:109, 14:24, 14:102-103, 14:129, 15:40-41, 15:48, 15:56, 15:63-64, 15:67-71, 15:101, 16:34-35, 16:62, 17:14-15, 17:26-27, 17:99-100, 21:26-28, 22:5-13, 22:21-24, 22:58, 23:10-27, 23:98-99, 24:16-18

Adhésion syndicat particulier 22:18-20

Employés absents 22:13-14

Arbitrage

Exécution décisions 14:76, 14:87, 14:89, 23:67

Obligatoire 13:34, 13:63, 14:89-90, 15:80, 17:23-25, 22:54

Poste officiel 13:54

Pouvoirs arbitres 10:121, 10:151, 12:111, 14:77, 14:130, 16:15, 16:41

Révision décision, recommandation 12:110-111, 13:61, 14:48, 14:76, 14:129-130, 15:41, 15:101-102, 16:42, 16:63, 17:17-19

Assurance-chômage, prestations, recommandation 15:33

Besoins législatifs 13:44

«(De) Bonne foi» 14:130, 15:56

Changement syndicat, organisme de négociations, conséquences 16:33

Changements technologiques

Accords volontaires, recommandation 10:33, 14:122-124, 15:77, 17:9-11, 17:53

Bill C-183

Art. 150, 152, 153 inapplicables durant convention, conséquences 14:35, 14:42, 14:47, 14:101-102, 14:113, 15:77, 16:20, 16:39-40, 17:95-96, 24:28

Autres solutions possibles 14:46, 15:43, 17:54, 17:55

Dispositions concernant, conséquences 7:6, 7:21-25, 9:4-6, 9:8-13, 9:17-19, 9:22-23, 9:27, 9:31-33, 10:10, 10:38-42, 10:145-146, 11:45, 12:71-72, 13:16-18, 13:19, 13:49-50, 13:59-60, 14:11-13, 14:21-22, 14:45-47, 14:60-61, 14:99-102, 14:111-112, 14:125, 15:29, 15:98-99, 16:59-62, 17:28, 17:42, 17:46, 17:108-109, 22:33-34, 22:50-51, 22:57, 23:49-52, 23:99-100, 24:27-28

Dispositions ne s'appliquant pas 14:35, 14:42, 14:47, 14:101-102, 14:113, 15:77, 16:20, 16:39-40, 17:95-96

Droit renonciation, recommandation 23:50-52

Modifications, propositions 14:23, 14:28, 14:41, 14:47-48, 14:53-54, 14:80-82, 14:87, 14:101-102, 14:127, 14:133-134, 15:35-36, 15:78-79, 16:13-14, 16:25-26, 16:40-41, 17:11, 17:23, 17:48, 17:97-99, 22:38, 24:28

Comité d'étude, recommandation 10:15

Décision d'arbitrage, recommandation 14:87, 15:79-80, 15:82-83, 16:15

Employeur, prérogative directoriale 16:28-29

Facteur moins important 13:4-5, 13:15, 13:19-20, 13:45, 14:46, 14:62, 14:92, 15:31, 17:31-32

Liberté de négocier 10:92-93, 14:20, 14:46, 14:62-63, 14:125-126

"Public interest"*See*

Collective bargaining
Legislation

Public Service Alliance of Canada

Brief and statement 10:6-8, 10:112-123
Joint committee study, areas of redundancy 10:15-16
Letter to Hon. Bryce Mackasey concerning technological change provisions Bill C-253, November 1971 10:116-117
Membership, responsibilities 10:112
Public Service Staff Relations Act revision 10:112-113
Technological change provisions, collective agreements 10:10, 17:122

Public Service Staff Relations Act

Deficiencies 15:108-109
Transfer of section to corporation status 11:52-53, 12:40, 20:7, 23:41-42

Pulp and paper industry

Employees, number 14:89
Supervisors, responsibilities, pay 14:86-87
Technological change provisions, current agreements 14:79, 14:82, 14:88-89, 14:95-96

Quebec, Province of*See*

Legislation

Railway Association of Canada

Brief 13:56-62

Railways

Contracting out, frequency 14:34
Employees, CTC rules 10:36-37, 14:41
Supervisory personnel 14:44-45
Technological change provisions, collective agreements 13:58, 14:34, 14:37-39
See also
Canadian Railway Labour Association

**Richan, F.K., Member, Canadian Manufacturers' Association
National Industrial Relations Committee; Vice-President, Industrial
Relations, Phillips Electronics Industries Ltd.**
Statement 14:48-50

**Riggin, Peter, Chairman, Employer-Employee Relations Committee,
Canadian Chamber of Commerce**
Statement 9:4-7

Rio Algom Mines Limited

Brief and statement 15:74, 15:113-115
Collective agreements
Federal jurisdiction 15:75-76, 15:113
Technological change provisions, current 15:77, 15:81, 15:84-85, 15:88-89, 15:114-115
Employees, Elliot Lake uranium operation 15:80, 15:113
Operations
Federal, provincial areas of jurisdiction 15:74-76, 15:80, 15:113-114, 16:8, 20:8

Partie de procédure normale, recommandation 14:90-92, 15:42, 15:57

Préavis 16:30-32, 16:40-41, 17:17-29, 17:45, 17:49, 17:96-97, 17:109, 23:54

Préavis si «nombre important» d'employés affectés 10:12, 10:14, 10:19, 10:40, 10:104, 10:121, 10:127, 12:72, 14:32-33, 14:36, 14:39, 14:82, 14:107-109, 15:62-63, 15:105, 16:26-27, 23:59-64

Retard mise en œuvre 15:100

Colombie-Britannique, législation 12:26, 12:69, 13:15, 14:15, 17:11

Conciliation 15:110, 24:18-19

Commission de

Communication du rapport 24:21-26, 25:14-15, 25:60

Pouvoirs 25:9-10, 25:13-14

Séances 25:10-13

Préventive, efficacité 13:11, 13:32

Droits

Constables privés 7:19-20

Contremaîtres 8:39-40, 8:55

Détermination 10:115

Directeurs d'école 14:58

«Exploitants d'élévateurs» 17:124-125

Personnel de surveillance 7:5-6, 8:83-84, 9:10, 10:10-11, 10:113-114, 10:127-128, 10:148, 11:19-20, 11:42, 11:45, 11:48, 12:15, 12:53, 12:56, 12:59-61, 12:69, 12:90-92, 12:108-109, 14:25-27, 14:43-44, 14:51, 14:56-58, 14:83-84, 14:102, 14:132, 15:38-40, 15:100-101, 16:21, 16:24-25, 16:63-64, 17:15-17, 17:19-20, 17:100, 17:109, 20:24, 20:27-30, 20:44-45, 21:25, 22:51, 22:57-58, 23:97-98, 26:17-19

Professionnels 13:62-63, 20:44-45, 22:54

Arbitrage obligatoire, recommandation 5:6-7, 15:14-15, 15:94

Choix agent négociateur, autodétermination 15:6, 15:11-17, 15:19-20, 15:93-94, 16:55-56

Conditions d'admissibilité 15:6, 15:8, 15:9-11, 15:12, 15:17, 15:93

Développement, Ontario et Québec 16:50-52

Loi distincte, recommandation 16:56

Procédure, recommandation 15:11, 15:53

Protection, recommandations 15:6, 15:11

Provinces, législation 15:6, 15:8, 15:9-11, 15:18

Professionnels Fonction publique

Définition catégorie 12:105-106

Émission permis 12:40-41, 12:104-105

Recommandations 10:6, 12:42-44, 12:102-105

Successeurs 10:146, 10:151, 15:110, 22:29-31

Élément fonction publique constitué en corporation 10:7, 10:115-116, 10:146, 12:105, 23:41

Vente entreprise 23:31

Titulaires fonctions de gestion, cadres supérieurs 15:105-106, 16:24

Équilibre pouvoirs, recommandations 10:101, 12:16, 12:45-46, 12:49-50, 12:64, 12:75, 12:115, 13:15, 14:9-11, 14:13-14, 14:19, 14:98-99, 14:102, 15:34-35, 15:102, 17:11, 17:35-36, 17:90-91

Fonction publique du Canada

Changements technologiques 12:41-42

Droits 10:114

Recommandations 10:44, 15:107-109

- Type, locations, total number employees 15:83-84
 Uranium mining/milling, special problems 15:74-76, 15:114
 Technological change procedure, proposal 15:78-80, 15:82-83
- Robbins, H.J., Calgary, Alberta**
 Brief 16:66-68
- Royal Commission on Labour Legislation in the Province of Newfoundland, Report**
 Recommendations 10:83-84, 10:145
- Saskatchewan**
See
 Legislation
- Saskatchewan Wheat Pool Employees' Association (CLC-SFL)**
 Brief 17:124-125
- Steel Company of Canada**
 Strikes, rehiring 14:71
 Technological change provisions, current agreements 14:63, 14:70-71, 15:31
- Stevens, H., President, United Fishermen and Allied Workers Union**
 Statement 10:48-51
- Strang, E.M., President, British Columbia Maritime Employers Association**
 Statement 12:45-49
- Strike**
 Definition, interpretation 7:7-8, 7:10-11, 10:28, 10:31, 10:84, 10:102, 10:125, 10:146, 13:22, 14:31, 14:39-41, 14:54, 14:82-83, 14:114, 15:58, 20:21, 20:34-35, 20:47-49
 Prohibited during federal election campaign 15:11, 15:53-54, 15:111, 25:21-26
 Right to 13:55, 13:60-61, 13:63, 15:51-52, 25:16-20
 Unlawful, declaration 8:78, 8:93, 14:115, 20:22, 20:34, 25:26-29
 Votes, secret ballot, recommendation 12:82-83, 12:96-97
 Work to rule 7:7-8, 10:28, 10:31, 10:102, 10:106, 13:23, 15:58, 20:47
- Strikes**
 Canada, frequency, discussion 14:64-67, 16:4-5, 16:23
 Essential services, designation in advance 15:51-54
 Federal jurisdiction areas, statistics 15:32-33
 International Comparison of Days Lost Through Industrial Disputes, table 14:117-118
 No-strike, "cooling off" period, key industries, recommendation 12:98-99
 Public sector 13:32-34
 Secret ballot, discussion 15:64-67
 Use, effect, alternatives 10:42-46
- Successor rights**
See
 Collective bargaining
 Employees
- Inflation, effet 13:43-44, 14:11, 16:48
 Intérêts publics 13:8-9, 13:10, 13:43-44, 14:104
 Intervention tierce partie, recommandation 10:9, 10:34-36, 10:42, 10:44, 10:45, 10:128, 12:50, 13:32, 13:34, 14:17-18, 14:42, 14:75-76, 14:126, 14:135-136, 26:9-10
 Mise en demeure 10:116, 16:32-33, 16:43, 22:29-31, 23:34-36
 Obligation de pas modifier modalités 10:116
 Parité salaires avec É.-U. 14:10, 14:14-15
 Provinces, mesures législatives 13:4, 13:14-15, 14:34, 14:57, 14:60-61, 14:65, 14:135, 15:59, 16:23, 16:47, 17:21-22, 23:46, 25:21, 25:24
 Sécurité d'emploi, facteur important 12:72-73, 14:43
 Stratégie, tactique 13:23
 Système, contestation, propositions 12:75-76, 13:5, 13:9, 13:40, 14:20, 14:85-86, 17:64, 17:69, 17:83-84, 17:91-92, 17:113-116, 22:49
 Unités de, redéfinition, recommandation 13:7, 13:11, 15:61-62, 15:106-107
Voir aussi
 Conventions collectives
- O'Connell, hon. Martin, Ministre du Travail**
 Exposés, Bill C-183 7:5-7, 20:6-7
- Oléoducs**
Voir
 Construction, Industrie de la
- Ontario, Province de l'**
 Législation ouvrière
 Ingénieurs professionnels 15:6, 15:8, 15:18
 Négociation, accréditation 16:34, 17:22
 Syndicats, affiliation obligatoire 17:86-87, 17:122
- Organisation internationale du travail, Genève**
 Convention n° 87, ratification 9:23-24, 9:31, 14:106-107, 14:109, 15:49, 15:57-58
 Convention n° 111 (1958), discrimination embauchage et situation 14:107
 Étude changements technologiques, recommandations 14:49-50
- Pacific Trollers Association**
 Lettre au Comité 13:50-51
- Pâtes et papiers, Industrie des**
 Bill C-183, intérêt, raisons 14:89
 Changements technologiques
 Conventions collectives, dispositions 14:81, 14:82, 14:89
 Nature, effets 14:88-89, 14:92
- Pêcheries, Industrie des**
 Bill C-183
 Changements technologiques, effets dispositions 11:15-19, 11:24-25, 11:27, 11:40-42, 12:109-110
 Modifications proposées 10:57, 10:137-138
 Colombie-Britannique
 Loi relative aux enquêtes sur les coalitions, Code criminel, pêcheurs, droits 11:15

Supervisory personnel

Extension of bargaining rights

Approval 7:5, 10:6, 10:10-11, 10:26, 10:148, 14:43-44, 15:105-106

Objections 8:83-84, 9:7, 9:10, 11:19-20, 11:42, 11:45, 11:48, 12:9-10, 12:14-15, 12:46, 12:52-53, 12:58-61, 12:68-69, 12:81, 12:90-92, 12:107-109, 14:25-27, 14:51, 14:56-58, 14:83-84, 14:102, 14:128, 14:132, 15:38-40, 15:100-101, 16:21-22, 16:24-25, 16:41, 17:15-17, 17:100, 20:24, 20:27, 20:29, 20:44, 21:25, 22:51, 22:55, 23:97-98

Supervisor "employee" definition, discussion 16:24-25, 16:41, 17:19-20, 17:100, 20:27-29, 20:43-46, 26:17-18

Task Force on Labour Relations

Findings, inclusion in bill 7:6, 8:86, 10:108, 10:116-117, 10:121, 10:132, 11:47, 12:7, 12:82, 12:95-97, 12:104-105, 13:5-6, 13:8, 13:42, 14:126, 17:114

Recommendations

Construction industry 8:72-73, 8:75, 8:89

Fishermen 10:48, 10:129, 10:132-133, 11:31-32

Technological change

Definition, discussion 8:52-54, 8:59-60, 10:7-9, 10:11-12, 10:16-20, 10:40-41, 10:117-121, 12:18-19, 12:23, 12:82, 14:22, 14:30, 14:112-113, 14:127, 15:38, 15:99, 15:104-105, 16:32, 16:66, 17:96

Employees displaced

Pensions, portability 9:27-28, 10:26, 10:105, 13:31, 14:73, 17:42

Retraining, employment prospects 9:28, 10:26, 10:105, 15:45-47, 17:41-44, 17:51-52, 17:55-56

Introduction, timing, relationship to agreement 9:20-22, 15:27-28, 16:30

Negotiations, effects of change 7:23-24, 9:12, 10:24-25, 10:28, 10:39, 10:127, 14:21, 14:88, 14:90, 15:88, 16:31-32, 17:11, 17:96

Technological change provisions

Application, unionized employees, industries 8:57, 8:62, 9:8, 9:14, 14:124

Collective agreements, effect

Current, exempt 7:21-23, 7:27, 9:8, 9:33, 10:28-30, 10:33, 10:82-83, 10:92, 10:94-98, 10:127, 10:143-149, 15:59, 16:19-20, 16:39

Inclusion, future negotiations 9:5-6, 10:22-23, 10:94-95, 10:143, 11:53, 14:90-92, 14:96, 15:42, 15:57, 16:14-15, 17:35-36

Longer duration 9:19-20, 10:24, 10:99-100, 11:16, 12:28

Negotiations with "no work stoppage", recommendation 17:23-24, 17:28-29, 17:96

Re-opening during term, strike possibilities 9:32, 10:22-23, 10:39-40, 10:92-93, 10:126-127, 11:15-16, 11:27, 11:40, 12:10, 12:30, 12:71, 12:114, 13:50, 13:52-53, 14:46, 14:80-81, 14:95, 14:110-112, 15:23-24, 15:29, 15:56, 15:78, 15:97-98, 16:6, 16:40, 16:69, 17:13-14, 17:24, 22:37-38, 23:50-51, 23:99-100

Négociations permises 11:31

Nombre pêcheurs 10:136-137

Contrats négociables 10:138-139

Définition «pêcheur»

Bill C-183, restrictions 10:49, 10:56, 10:58-59, 10:62-66

Loi sur assurance-chômage 10:67, 20:15

Rapport employé-employeur 10:57-58, 10:77-78, 11:14, 11:29, 20:12-17, 20:30

Financement navires 10:72-74, 11:11

Négociations collectives

Absence, conséquences 10:51

Accréditation, normes, recommandations 10:139-140

Droit aux 10:48, 10:59-61, 10:65, 10:68, 10:75, 10:133-136, 10:141, 11:14

Pêcheurs non syndiqués 10:69-70, 10:78-80

Pertes, compensation pêcheurs 11:26

Régime risque partagé, désuétude 10:133

Relations industrielles

Green, Commission, recommandations 10:129, 10:133, 10:135

Législations provinciales 10:133-134, 11:8, 11:13, 11:22-23, 11:31, 20:8-10, 26:13-14

Question constitutionnelle 10:50, 10:54, 10:61, 10:72, 10:74, 10:135-136, 11:8-11, 11:14-15, 11:22-24, 11:29-34, 20:8-10, 20:17-18, 26:13

Situation particulière 13:51

Sécurité d'emploi, recommandations 11:27-28

Syndicats

Adhésion, nécessité 10:68-69, 10:79

Historique situation 10:130-132

Nombre 10:74-75, 10:78

Peck, M. Edward R., Président, Towboat Industrial Relations Association, C-B.

Exposé 12:63-66

Peskett, M. F.G., Président et directeur général, Association des manufacturiers de la Colombie-Britannique

Exposé 14:6-9

Picard, M. G., Conseiller spécial, Bureau de direction, Confédération des syndicats nationaux

Exposé 15:49-52

Poole Construction Limited, Alta

Lettre au Comité 16:48

Québec, Province de

Fusion unités négociation, conséquences 15:62, 15:106

Ingénieurs professionnels, législation ouvrière 15:9-10, 15:18

Rapports à la Chambre

Cinquième 26:3, 26:24

Régimes de pensions

Transfert, recommandation 9:27-28, 10:26, 10:105-106, 13:31, 14:73-74, 17:42

Union waiver of clauses 9:5, 9:32, 10:92, 11:41, 12:47, 12:64, 12:110, 12:114, 13:50, 13:52-53, 13:59, 14:12-13, 14:21, 14:31-32, 14:34-35, 14:42, 14:47, 14:53-54, 14:101, 14:113, 15:35-36, 15:74, 15:78, 15:90, 16:13, 16:29-30, 16:39-40, 16:69, 17:7, 23:49-53

Economic implications for industry 14:46, 14:60-61, 15:22, 15:114, 16:38-39, 16:58, 17:39, 17:42-43, 17:108, 24:27-28

Employer's notice

90 days 8:47, 8:70-71, 8:80, 10:127, 12:17, 15:50, 15:100, 15:105, 17:39, 17:45, 17:49-50, 17:109, 23:54-59

"Significant" number of employees 7:24-25, 10:12, 10:19, 10:28, 10:34, 10:40, 10:104, 10:117-121, 10:127, 12:19, 12:72, 14:29, 14:32-33, 14:36-37, 14:82, 14:107-109, 15:50, 15:62, 15:105, 16:27, 16:47, 17:56, 20:22, 23:59-64

Exemptions, selective, discussion 9:16-17

Objections 8:37, 8:46-48, 8:57, 8:76, 8:80-83, 9:5-6, 9:8, 9:28, 9:31-33, 10:83, 10:94-98, 10:126-128, 11:15-16, 11:40-42, 11:48-50, 12:10-11, 12:82, 12:93-95, 13:5, 13:45, 13:52-53, 13:58-60, 14:11-13, 14:46-48, 14:99-101, 15:77, 15:86, 15:89-90, 15:97-100, 15:115, 16:25, 16:38-39, 16:58, 16:69, 17:10, 17:46, 17:53, 17:95-97, 22:33-34, 22:50-52, 22:55, 22:58-59, 23:99-100, 24:27-28

Principles 7:6

Recommendation, conciliation commissioner's decision binding 16:26, 16:40-41

Relevance, comments, professor John Crispo 13:5-6, 13:16-20

Saskatchewan Bill 134, similarities 8:63, 9:9-11, 14:57, 14:60, 14:121

Union negotiating powers increased, suggestion 9:5, 9:22-23, 9:31-32, 10:30, 10:38, 11:45, 12:68, 12:114, 17:27-28, 17:109

Wording, changes, recommendations 12:47, 12:53-54, 12:76-77, 12:107, 12:110, 12:114, 14:12, 14:17, 14:23, 14:28, 14:41-42, 14:48, 14:53-54, 14:81-82, 14:102, 14:127, 14:133-134, 15:35-36, 15:89, 15:99, 16:13-14, 16:25, 17:23, 17:48, 17:96-99, 20:21, 22:38, 23:45-47, 23:49-53, 24:28

See also

Collective agreements
Individual industries, associations

Towboat Industrial Relations Association

Brief, statement 12:63-66, 12:113-117
Department of Transport regulations 12:64, 12:70-71, 12:74-75
Operations, membership 12:63, 12:68, 12:73-74, 12:113
Technological change provisions, current agreements 12:64-65, 12:70, 12:74-75

Trade unions

Accountability 8:78, 8:91, 9:13, 11:43, 11:45, 12:97, 13:8, 13:22, 14:103, 15:26, 15:102-103, 17:33-34
Comparison, professional organizations 13:34-36

«(Les) Relations de travail dans l'industrie de la construction» (Goldenberg-Crispo, 1969)

Recommandations

Conflits juridictionnels 8:90

Législation, relations de travail 8:63-64, 8:72, 8:75, 8:88, 8:89

Relations industrielles et enquêtes visant les différends du travail, Loi sur les

Commission canadienne des relations ouvrières, pouvoirs 16:20
Définition «grève» 14:41

Richan, M. F.K., Membre, Comité relations industrielles nationales, Association des manufacturiers canadiens, vice-président, Relations industrielles, Philips Electronics Industries Ltd.

Exposé 14:48-50

Riggin, M. R.P., Vice-président, conseil exécutif, président, comité des relations employeurs-employés, Chambre de commerce du Canada

Exposé 9:4-7

Rio Algom Mines Ltd., Elliot Lake, Ont.

Bill C-183

Application 15:88-90, 20:8

Changements technologiques, propositions 15:78-79

Effet 15:76, 15:80-81, 15:86

Changements technologiques

Effets sur ouvriers 15:81-82, 15:84-85, 15:87

Position concurrentielle 15:114-115

Convention collective

Arbitrage obligatoire 15:85

Changements technologiques, dispositions 15:81, 15:114-115

Exploitation 15:83-84

Exposé et mémoire 15:74, 15:113-115

Juridiction provinciale, recommandation 15:75, 15:90, 15:113-114

Robbins, M. H.J., Calgary, Alta

Mémoire 16:66-68

Royaume-Uni

Relations ouvrières, législation 12:87-88

Suppression grèves «spontanées» 15:97

Société Radio-Canada

Fusion unités négociation, problèmes 15:61-62

Stevens, M. H., Président, Union des pêcheurs et travailleurs assimilés unis

Exposé 10:48-51

Strang, M. E.M., Président, Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique

Exposé 12:45-49

Syndicats ouvriers

Accès aux locaux de l'employeur 25:58-59

Appui obligatoire 17:81, 17:120-123

Councils

Certification 10:87, 10:149-150, 11:52, 22:25-26

Definition lacking 11:51-52

Dues, compulsory check-off, initial agreement 10:8, 10:122

Effectiveness, discussion 17:63-66, 17:68-74, 17:78-81

Initiation fees, work permits 8:66-67, 8:77-78, 8:91

Laws, disregard 10:46-47

Members

Bill of rights, recommendation 13:7, 13:12-13, 14:52

Individual protection, recommendation 8:63, 8:78, 8:92, 14:52, 14:131

Membership compulsory, religious objections not allowed 17:58-59, 17:85-87, 17:118-121, 20:11, 24:6-16

Membership, eligibility requirements 10:87, 10:150

Powers increased by bill, suggestion 10:30, 10:38, 11:45, 12:45-46, 12:49, 12:64, 12:68, 12:112, 12:114, 13:15, 13:50, 14:6-7, 14:9-11, 14:15, 14:19, 14:98-100, 14:121, 15:22-23, 15:34-35, 15:102, 17:27-28, 17:109

See also

Collective agreements

Collective bargaining

Technological change provisions

Treasury Board

Technological change provisions, collective agreements 10:99

Trimac Limited, Alberta

Letter to Committee 22:34-36

Truck owner-operators

Collective bargaining rights

Bill C-183 10:60-61, 12:15-16, 12:88-90, 20:19

Letters rejecting inclusion 22:36-37

Objections 8:76, 8:84-85, 12:90, 22:34-36, 23:97

Trucking industry

British Columbia legislation, accreditation employer associations 12:14, 12:26, 12:82

Collective bargaining process, dissatisfaction, background 12:6, 12:13-14, 12:18, 12:80-81, 12:86-87

"Dependent contractor" definition, effect 12:8-9, 12:15-16, 12:81, 12:88-90, 23:97

Economic Cost Factors in Union Proposals, Schedules A and B 12:100-101

Employer associations, accreditation, recommendation 12:11, 12:26-27, 12:82, 12:95-96

Extra-provincial, intra-provincial companies 12:7-8, 12:22, 12:84

Freight movement, percentage, forecast 12:99

Motor Transport Industrial Relations Bureau, Ontario, function 12:22

Operating, labour costs 12:20, 12:34, 12:36-37, 12:87, 12:93

Problems 12:7-8, 12:32, 12:84

Technological change provisions, current, future contracts 12:19, 12:27, 12:29-36, 12:82, 12:93

United States 12:20, 12:84-85, 12:86

Unemployment

Inflation, relationship 13:25-30

Technological change, relationship 14:68-69

Changements technologiques, sécurité d'emploi, recommandations 8:6, 9:12-13, 9:15, 9:17, 9:26-28, 10:25-27, 10:105-106, 13:16, 13:45, 14:72, 14:119, 14:124, 14:126

Cotisations, dons, œuvres charités 15:73, 17:63

Fusion de certains, recommandation 13:21-22, 17:90

Internationaux, ressources financières 15:44-45

Liberté d'association 8:91, 8:92, 10:150, 11:43, 13:36, 15:57, 15:72, 15:108, 17:72, 17:85, 17:117-121, 20:11, 20:36-37, 22:54, 23:69-73, 23:96-97, 24:3-16, 25:33, 26:20-24

Législations provinciales 17:122

Liberté de religion 17:84-85, 17:121

Membres, protection droits

Loi Landrum-Griffith, É.-U. 13:13

Ontario, gouvernement, législation 13:7, 13:12-13

Recommandations 8:63, 8:92, 13:7

Nouvelle conception, recommandation 17:65-66, 17:70, 17:74

Plaintes au Conseil concernant 25:35-37

Précompte des cotisations sur autorisation révocable, recommandations 10:8, 10:122, 14:131, 15:56, 24:7-16

Recrutement ouvriers non-syndiqués 15:59-60

Statut juridique, recommandation 11:43, 13:22, 14:103, 16:65, 17:33-34

Towboat Industrial Relations Association, C.-B.

Changements technologiques

Bill C-183, dispositions, recommandations 12:114

Conventions collectives, dispositions 12:64, 12:70, 12:74-75

Effets 12:71

Prévisions 12:74

Transports, ministère, réglementation 12:64-65, 12:70-71, 12:75, 12:114

Exposé et mémoire 12:63-66, 12:113-117

Membres, activités 12:63-64, 12:113

Travail

But, nouvelles priorités, recommandation 17:64-66, 17:76

Changements technologiques

Définition 8:53-54, 8:60, 10:7-8, 10:11-12, 10:18-21, 10:40-42, 10:117-121, 12:42, 14:22, 14:34, 14:37-38, 14:94, 14:112-113, 14:127, 15:38, 15:99, 16:67, 17:56, 23:46

Études, implications sociales 14:49-50

Gouvernement fédéral, rôle 14:126, 17:42

Industrie manufacturière, étude 14:124

Mises à pied

Conséquences, recommandations 14:68-69, 14:72, 14:119, 14:124, 15:36-37, 15:45, 17:41, 17:43-46, 17:51

Facteur minime 14:69, 14:74

Responsabilité 12:57, 12:58, 17:41, 17:51-52

Frais 14:63, 17:55

Droits des employés 14:52

Enseignement en vue d'adaptation 13:23-24

Mécontentement et aliénation, effet 17:114-116

Praticiens indépendants, fixation honoraires, recommandation 13:35-36

Profits et pertes, partage 13:39-40

Relations industrielles

Accords avec les provinces 25:70

Contrôle prix et salaires, recommandation 12:50

Union Oil Company of Canada Limited

Brief 61:58-65

Unions*See*

Trade unions

United Fishermen and Allied Workers Union

Brief and statement 10:48-51, 10:129-141

Collective bargaining

Companies, number 10:53

Members

Excluded from Bill C-183 10:52

Voluntary basis 10:53

Comeau Sea Foods, Nova Scotia, application for certification 11:13, 11:21

Contracts, basic types 10:138-139

Fishing Vessel Owners' Association, relationship 10:56, 10:64, 10:68

History 10:130-131

See also

Fishermen

United Kingdom

Labour legislation, "public interest" 12:7, 12:81, 12:83, 12:87-88, 12:98

United States

Labour legislation, "public interest" 12:7, 12:81, 12:83, 12:87-88, 12:98-99

Vancouver Board of Trade

Brief and statements 17:5-8, 17:13-16, 17:94-107

Membership, employees represented 17:5, 17:9

Vandezande, Gerald, Executive Secretary, Christian Labour Association of Canada and the C.J.L. Foundation

Statement 17:57-60

Walter, F.F., Vice-Chairman, Canadian Railway Labour Association

Statement 14:28-32

Webster Manufacturing (London) Limited, London, Ontario

Technological change introduction, experience 17:45, 17:47, 17:54-55

Whittle, R., Vice-President, Administration, B.C. Forest Products Ltd.; Vancouver Board of Trade

Statement 17:7-8, 17:13-14

Wightman, W.H., Manager, Industrial Relations Department, Canadian Manufacturers' Association

Statement 14:50-52

Woods Task Force*See*

Task Force on Labour Relations

Différends, tableau comparatif international des journées perdues 14:117-118

Enquêtes relatives aux 25:46-51

Commission d' 25:51-57, 25:68

Libertés fondamentales 17:117-123, 20:36-37

Secteurs non-syndiqués, recommandations 13:11-12, 14:70, 14:96, 14:131, 14:135, 15:59-60

Tribunaux du travail

Création 13:8, 13:12

Pouvoirs, efficacité 10:109-110

Trimac Limited, Alta

Lettre au Comité 22:34-36

Union des facteurs du Canada

Mémoire 11:51-54

Union des pêcheurs et travailleurs assimilés unis

Bill C-183, modifications proposées, consultation pêcheurs 10:56, 10:66, 10:69

Exposé et mémoire 10:48-51, 10:129-141

Membres 10:52, 10:53-54

Partis négociateurs 10:53

Union Oil Company of Canada Ltd., Calgary

Mémoire 16:58-65

Vandezande, M. Gerald, Secrétaire exécutif, Association ouvrière chrétienne du Canada et de la Fondation C.J.L. (Comité de la justice et de la liberté)

Exposé 17:57-60

Walter, M. F. F., Vice-président, Association des syndicats de cheminots du Canada

Exposé 14:28-32

Whittle, M. R., Vice-président, Administration, B.C. Forest Product Ltd., Chambre de commerce de Vancouver

Exposé 17:7-8

Wightman, M. W. H., Directeur, Département relations industrielles, Association des manufacturiers canadiens

Exposé 14:50-52

Woods, Comité*Voir*

Équipe spécialisée en relations de travail:

Les relations du travail au Canada (1966)

BILL C-195**LOI MODIFIANT LA LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES****Bill C-195****Discussions**

Art. 3 – Contrats avec les provinces 19:21

Art. 4 – Contrats avec des employeurs offrant des cours de formation 19:9-10, 19:17-18, 19:28-29

Application, souplesse 19:16-17

BILL C-195
AN ACT TO AMEND THE ADULT
OCCUPATIONAL TRAINING ACT

Bill C-195

Discussion

Clause 3 – Contracts with provinces 19:21

Clause 4 – Contracts with employers operating training courses 19:9-10, 19:17-18

Report to the House without amendment (Fourth) 19:4

Canada Manpower

Placement services, comments 19:23-26

Education

Federal office, recommendation 19:13-15

Mackasey, Hon. Bryce, Minister of Manpower and Immigration

Statement 19:6-8

Trainees

Allowances 19:6-7, 19:26-28, 19:30

Eligibility criteria 19:6-7

Employment

Canada Manpower, no preference extended 19:25

Follow up survey 19:24-25

Selection 19:25-26

Three year rule eliminated 19:6, 19:12

Unemployment insurance benefits, ineligible 19:27-28

Training courses

Boards of education, municipal level, use of facilities 19:21-22

Federal-provincial consultation, negotiations 19:9-11, 19:21-22

Five year concept, discussion 19:8, 19:12-13

On-the-job training

Employers, contracts, procedures 19:7, 19:9-11, 19:28-29

Funds 19:7, 19:9, 19:18-20

Information distribution 19:17

Mobility grants, combined 19:16

“Occupational training” definition 19:9-10

Participants, number, employment 19:7, 19:15-16

Permanent program, authority in bill 19:7-8

Provinces, contracts 19:7, 19:15

Time extension 19:8-9

Time limits 19:8-9

ESTIMATES 1972-1973

Immigration Appeal Board

Appeals

Backlog, number, difficulties 6:4, 6:7, 6:11, 6:13, 6:16-17
6:23-25

Procedures 6:5-6, 6:10, 6:12-13, 6:20

Appellants, travel assistance 6:8-9, 6:26

Estimates

Vote 25 – Program expenditures 6:5, 8:3, 8:30-31

Federal Court, appeals on leave 6:4-5

Hearings, locations, quorum 6:4, 6:7-8, 6:17, 6:22

Illegal immigrants 6:21-22

Cours, allocation, différence 19:6-7

«Formation professionnelle» 19:9

Gouvernements provinciaux, réunions, consultations 19:10-12

Modifications, objet 19:6, 19:11

Objectifs 19:6, 19:23

Programme formation en cours d'emploi

Allocations, imposition, déductions 19:26-27, 19:30

Cotisations assurance-chômage 19:27-28

Durée 19:8-9

Employeurs

Accords avec gouvernements provinciaux 19:10

Coopération 19:28-29

Financement 19:9, 19:18-21

Modifications 19:7, 19:9

Programme formation professionnelle

Commissions scolaires ou de comtés, contrats 19:21-22

Durée cours 19:8

Rapport à Chambre (Quatrième) sans amendement 19:4

Éducation

Gouvernement fédéral, intervention 19:13-15

Mackasey, hon. B., Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

Exposé 19:6-8

Main-d'œuvre et de l'Immigration, Ministère de la

Centres main-d'œuvre, critères sélection candidats 19:25-26

Études sur main-d'œuvre, mise en application 19:12-13

Programme formation en cours d'emploi

Emplois créés, ventilation 19:15

Succès 19:7-8

Programme formation professionnelle

Nouvelle-Écosse, déplacements installations de Sydney à
Halifax 19:29-30

Stagiaires, débouchés 19:23-25

Programmes formation main-d'œuvre

Cote popularité 19:29

Enquêtes de contrôle 19:23-25

BUDGET DES DÉPENSES 1972-1973

Commission d'appel de l'Immigration

Amnistie

Générale, pourcentage cas concernés 6:9-10, 6:11

Périodique, recommandation 6:23-26

Appels

Non réglés 18:19-20

Provenance 6:8, 6:19

Retard, solutions 6:16-18, 6:19, 6:24, 18:20

Statistiques 6:4-7, 6:19, 18:9, 18:13, 18:20

Assistance financière 1970-1972 6:26

Budget des dépenses 1972-1973

Crédit 25 – Dépenses du programme 6:5, 18:6, 18:20

Cas Humberto Pagan Hernandez 6:22-23

Changements administratifs 18:6-9

Droit au travail, réglementation 18:9-13, 18:22-23, 18:24

Enquêteurs, pouvoirs, rôle 18:7-9, 18:10

Entrée illégale, procédure 6:21-22, 18:23-26

Famille, séparation 6:20-21

Landed immigrant status, visitor applications 6:11, 6:18-20, 6:23-25

Legislation, revision 6:17-18

Point system, discussion 6:6, 6:13-15, 6:23

Structure, recommendations 6:19

See also

Manpower and Immigration Department. Immigration Division

Labour Department

Activities, description 1:8-10

CBC-NABET dispute 1:25-26, 1:36-37

Estimates

Increase, amount 1:8

O'Connell, Hon. Martin, statement 1:8-10

Vote 1 – Labour – Program expenditures 1:4, 1:7, 1:43

Hours of work, Canada Labour Code exemptions 1:33-34

Industrial relations

Bill C-253 re-introduction

Consultations, submissions 1:8, 1:11, 1:26-28, 1:41-42

Technological change provisions 1:11, 1:26-27

Federal, provincial responsibilities 1:21-22

Industry specialists, role 1:9, 1:13-14

Labour-management consultative committees 1:9, 1:18-19, 1:23

Labour specialists 1:31

Lay-offs

International Nickel Company, Sudbury 1:21

Notice, severance pay, Canada Labour Code requirements 1:20-21

Mediation specialists 1:18, 1:23

Railway employees, grievance procedures 1:31-33

Right to strike, discussion 1:15-17, 1:23-24, 1:29-30, 1:33

International Labour Organization Conventions, ratification 1:9, 1:11-13

Personnel 1:8, 1:10-11

Transitional Assistance Benefits, auto workers 1:37-40

Wage data survey, tenders 1:35-36

Women's Bureau 1:9

Workmen's compensation, federal employees 1:19

Labour, Manpower and Immigration Standing Committee

Agenda and Procedure Subcommittee

First Report 2:3

Third Report 8:4

Fourth Report 8:4

Fifth Report 18:4-5

Procedure 5:17, 5:22-24

Mackasey, Hon. Bryce, Minister of Manpower and Immigration

Statements

Department activities, expenditures 5:4-13

Immigration program 18:6-7

Unemployment Insurance Commission, administration of new act 2:7-11

Manpower and Immigration Department

Estimates 1972-73 4:4-21, 5:6-41, 8:6-35, 18:6-27

Mackasey, Hon. Bryce, Minister, statement 5:4-13

Vote 1 – Administration – Program expenditures 4:4, 8:3, 8:31

Idéologie politique, facteurs refus 18:16

Loi nouvelle, adoption 18:25-26

Personnel, augmentation 6:7-8, 6:12, 6:19, 18:6-7, 18:20

Pouvoirs discrétionnaires 6:10-11, 6:12, 6:18-19

Système points, critères 6:9, 6:13-14, 6:23, 18:9, 18:12, 18:18-19

Touristes, interdiction demande statut immigrant 6:11, 6:23-24, 18:11-12

Voir aussi

Main-d'œuvre et de l'Immigration, Ministère de la – Immigration

Commission d'assurance-chômage

Budget dépenses 1972-1973

Crédit 5 Rentes sur l'État 2:6, 3:4, 18:27, 18:40

Bureaux régionaux, locaux, installation stations terminales d'ordinateurs 3:4-5, 18:34-35

Commission d'arbitres 18:32-34

Contrôle demande prestations 3:10-11, 3:14

Étude globale services 18:42

Fonds, déficit, participation gouvernement 2:15-16, 2:19-20, 18:38-39

Formulaires 18:42-43

Gouvernements provinciaux, municipaux, ententes remboursement prestations bien-être 3:5-7, 3:12-13

Groupes ethniques, services 3:25-26, 18:43

Île-du-Prince-Édouard, services 3:16-19, 18:40-42

Information public 2:16-19, 2:23

Lacunes administration, mesures 2:9-10, 18:34-35

Mackasey, hon. B., exposé 2:7-11

Min. Main-d'œuvre et Immigration, coopération 2:10, 2:20-21, 3:25, 18:28-29

Nombre

Demandes acceptées, rejetées 2:7-8, 3:11-12

Prestataires 3:11

Prestataires ayant travaillé 8 semaines 18:37, 18:40

Services itinérants 18:32

Paievements assurances privées considérés revenus 2:22-23

Prestation moyenne 18:29, 18:36

Programme assistance aux chômeurs 2:8

Régime assurance privé, critères 2:23-25

Régime nouveau

Ancienne loi, comparaison fonctionnement, administration 2:8-11, 3:7, 18:29, 18:32-35, 18:37-38

Maladie, prestations 2:25-26, 3:8-10, 18:43-45

Prestations congé, indemnités licenciement 2:12-14, 3:8, 3:21-24, 18:36-37

Syndicat, collaboration recommandée 3:24-25

Terre-Neuve, services 3:15-16, 18:31, 18:34-35

Main-d'œuvre et de l'Immigration, Ministère de la

Budget des dépenses 1972-1973

Budget 1971-1972, comparaison 5:8

Crédit 1 – Administration 4:4, 8:30-31

Crédit 5 – Programme perfectionnement et utilisation main-d'œuvre 4:4-5, 5:8-10, 5:37, 8:30-31

Crédit 10 – Perfectionnement et utilisation main-d'œuvre 4:4-5, 8:30-31

Crédit 15 – Programme d'immigration 5:10-13, 18:6, 18:27

Crédit 20 – Services établissement aux programmes 18:26-27

- Vote 5 – Development and Utilization of Manpower –
Operating expenditures 4:4-5, 8:3, 8:31
- Vote 10 – Development and Utilization of Manpower –
Grants and contributions 4:4-5, 8:3, 8:31
- Vote 15 – Immigration – Program expenditures and
contributions 18:3, 18:6-27
- Vote 20 – Program Development Service 18:3, 18:26-27
- Immigration Division
Appeal officers 18:7
- Appeals
Backlog 18:19-20, 18:22
Right to work during 18:9-11, 18:13, 18:22-23
- Communist countries, applicants, services 8:14-16
- Deportation orders, appeals 18:8-9, 18:13
- Estimates, increase 5:12, 18:6-7
- Immigrants
Decrease 5:11, 18:17
Illegal 5:11, 18:21, 18:23, 18:26
Landed status, visitors applications 5:12-13, 18:8-9,
18:12-14
Point system 18:12, 18:19
Quebec, information 18:17-18
Quota system 18:18, 18:25
Visitors, ease of entry, discussion 18:24-25
- Offices, number, staffing 5:12-13
- Special inquiry officers 18:7-9, 18:20
- See also*
- Immigration Appeal Board
- Manpower Division
Apprenticeship trades, entry requirements, review 4:9-11
- Interdepartmental co-ordination 5:27
- Local Initiatives Program 4:17, 4:20-21, 5:16-21, 5:35-39,
5:41, 8:13-20, 8:25-30, 8:32-35
- Mobility program 5:9, 5:15, 8:12-13, 8:17
- Operation Retrieval, students abroad 5:7-8, 5:24-25
- Placement services
Employers use, attitude 5:5, 5:31-32
Job vacancies, applicants, number 5:5, 5:30-31
Methods, discussion 5:33-35
Programs, description 5:5-7
- Recruiting abroad while Canadians unemployed 8:31-32
- Training programs
Adult Occupational Training Act requirements 4:5
Agriculture skills 4:14
Community colleges, impact 4:15-16
Course time limits 4:13-14
Criticism 4:5
Educational upgrading 4:6-7
Handicapped 5:8, 8:10-11, 8:21-23
Job vacancy survey, use 4:7-8
Language training, eligibility 8:6-10
On-the-job training 4:4, 4:8, 4:11-20, 5:9-10, 5:14, 5:26,
8:18, 8:23
Provinces, purchase arrangements 4:9, 4:15, 5:29-30,
5:39
Quebec 5:39
Skill training 4:6-7
Statistics, relationship to unemployment figures 5:14,
5:21
Trainees, number, location 5:26-27
- Programs, research, planning 18:26-27
- Bureaux main-d'œuvre, nombre, services offerts 5:5, 5:14-15
- Éducation, études besoins en 8:23-24
- Emplois vacants, demandes, données 4:7-8, 5:29-32
- Employeurs, rapports 5:32
- Handicapés
ARC 8:24-25
Mention programme, Discours trône 8:10-11
- Immigration
Centres accueil aux immigrants 5:8
Chômage, incidences 18:17
Jamaïcains, refus 18:14
Mafia, pègre, infiltration 18:20-21
Origine ethnique 6:13
Québec, service spécial dans bureaux à l'étranger 18:17-18
République populaire de Chine, discussions 18:15
Système contingents 18:18, 18:25
URSS, fonctionnaires canadiens 18:14-15
- Voir aussi*
- Commission d'appel de l'Immigration
- Information, services 5:32-35
- Loi sur réadaptation professionnelle des invalides 5:8, 8:21-23
- Mackasey, hon. B., Ministre Main-d'Oeuvre et Immigration
Exposé 5:4-13
Réponse re: projets initiatives locales 5:18-22
- Opération Rappel 5:7-8, 5:24-25
- Placements, nombre 5:5, 5:15
- Programme formation en cours d'emploi
Agriculture, prolongation 4:14-15
Apprentissage, révision système 4:9-11
Chômage, corrélation 5:14, 8:17-18
Coût moyen 4:19-20, 5:10
Discussions fédérales-provinciales 4:8-10
Employeurs, paiement, annulation contrat 1:34, 4:12-13,
4:16-17
Étudiants des écoles techniques 8:17-18
Évaluation, publication résultats 4:11-12
Institutionnalisation 8:23
Nombre demandes acceptées, rejetées 4:19-20, 5:26
Province Québec, coût 1968-1972 5:39
Vendeurs, exclusion 4:18-19
- Programme formation professionnelle des adultes
Collèges régionaux, collaboration, création 4:15-16
Durée, prolongation 4:5-6, 4:13-14
Élaboration 4:15, 5:29-30
Enquête sur emplois vacants, incidences 4:7-8
Gouvernements provinciaux, collaboration 5:28-30
Nombre participants 1970-1972 5:26
Programme travaux d'hiver 4:7
Spécialisation, prérequis 4:6-7
- Programme initiatives locales (PIL/LIP)
Armée du Salut, retrait projets 5:36-37
Combattants polonais, refus projet 5:37
Contrôle, prolongation 4:17-18, 5:10, 5:40, 8:15-17,
8:18-19, 8:25, 8:27-29, 8:33, 8:35
Coût 5:9-10, 5:16
Critères sélection 8:13-15, 8:26-27, 8:32-34
Critiques, succès 5:16-21, 5:38-39, 5:40
Embauchage 8:19-20, 8:26
Garderie (Langton, Ont.) 8:29
Ontario Anti-Poverty Organization, controverse 8:29-30
Ontario, nombre projets, contrôle 8:25

O'Connell, Hon. Martin P., Minister of Labour

Estimates 1972-73, statement 1:8-10

Reports to the House

First 1:4
 Second 1:4
 Third 18:3

Unemployment insurance*See*

Unemployment Insurance Commission

Unemployment Insurance Commission

Benefit Control Program

Investigations, disqualifications 3:11-12
 Investigators, methods 3:10-11, 3:14

Board of referees, decisions 18:32-33

Claimant Assistance Program 2:8

Estimates

Mackasey, Hon. Bryce, statement 2:7-11

Vote 5 — Annuities — Program expenditures 2:6-26, 3:4-27,
 18:3, 18:27-45

Ethnic population, communication 3:25-26, 18:43

Information booklet, errors 3:15-17

Inquiries, increase 3:17

Itinerant services 18:31-32

Manpower and Immigration Department, joint committee for
 co-ordination 2:10, 2:12, 2:20-21, 3:25, 18:28

Offices

Increase, services 2:8, 18:30-32
 Newfoundland 3:15-16, 18:30-31, 18:34-35
 Prince Edward Island 3:17-19, 18:40-42

Personnel, training 2:8, 2:10, 2:18

Unemployment insurance

Account, actuarial soundness 2:19-20, 18:37-39
 Application forms, revision 18:42
 Contributions, rate 2:11, 2:15-16, 2:20
 Pay systems, computer, manual 2:9, 3:4-5, 3:7, 18:34-35,
 18:41

Severance pay regulations, "earnings" 2:12, 2:14-16, 2:22,
 3:8, 3:19-23

Vacation pay regulations 2:11, 2:12-14, 12:16, 18:35-37

Unemployment Insurance Act 1971

Representations for changes 2:11, 2:14, 2:22
 Transition period from old act, problems 2:7-10, 2:12, 18:34

Unemployment insurance benefits

Eight weeks employment requirement 18:37, 18:40
 Period extended 2:10-11
 Preferable to employment 2:20-21, 3:24-25
 Provincial welfare payments made in lieu of, recovery 3:5-7,
 3:12-14

Publicizing 2:16-19

Recipients, old act 2:8

Sickness claims

Eligibility 3:8-9
 Medical certificate requirements 2:25-26, 18:43-44
 Private plan insurance, effect 2:22-25

Weekly average 2:8, 18:29, 18:36

Permanence 5:37-39, 8:27

Rémunération moyenne, admissibilité assurance-chômage
 5:35-36, 8:26

Services bien-être provinciaux, consultations 8:33-34

Programmes

Adaptation 5:9

Emploi d'été des étudiants 5:6-7, 5:16, 5:24-25

Interprovincial sur normes d'emploi 4:10

Main-d'œuvre agricole 5:6

Mobilité main-d'œuvre 5:9, 5:15-16, 8:12-13, 8:17

Québec, cours de langue, échange correspondance R. Rock
 (m.p.) et ministres 8:6-10

Services à la jeunesse, services spéciaux 5:7

United Association of Journeymen and Apprentices (section
 locale 666, St. Catharines), lettre 8:31-32

Ville de Laval, services 5:40-41

Rapports à la Chambre

Premier 1:4

Deuxième 8:3

Troisième 18:3

Travail, Ministère du

Activités 1:8-10

Australie, tribunaux ouvriers 1:18

Bill C-253 (projet de loi)

Voir

Code canadien du travail, Loi modifiant le

Budget dépenses 1972-73

Crédit 1 1:7-10, 1:35

Bureau main-d'œuvre féminine 1:9

Chemins de fer

Durée du travail, exemption législation 1:33-34

Procédure griefs 1:31-33

Code canadien du travail, Loi modifiant le 1:8, 1:11, 1:23

Changements technologiques, dispositions, incidences 1:16,
 1:17, 1:26-28, 1:32, 1:42

Comités consultatifs sur la gestion des questions ouvrières
 1:18-19

Commission Bryden 1:16, 1:28-29

Droit grève

Autres pays 1:18

Exercice 1:15-16

Services essentiels 1:23-24, 1:29-30

Enquêtes

Appel offres, experts-conseils 1:35-36

Renseignements, mode obtention 1:34

Salaires 1:35-36

Fonction publique

Âge retraite 1:16-17

Droit grève 1:15-16, 1:29

Indemnisations 1:19-20

Main-d'œuvre et Immigration, Min., plaintes re programme
 formation employés 1:34

Mise à pied, préavis, normes fédérales, provinciales 1:20-22

Négociation conventions collectives, interprétation fonction-
 naire, Direction normes du Travail 1:14-15

Négociations continues ou prolongées 1:18-19

Normes de l'emploi, Loi sur les 1:8, 1:34

O'Connell, hon. M., exposé 1:8-10

Appendices

- A—Canadian Construction Association, brief 8:75-93
- B—Canadian Chamber of Commerce, brief 9:30-33
- C—Public Service Alliance of Canada, brief 10:112-123
- D—Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, brief 10:124-128
- E—United Fishermen and Allied Workers Union, brief 10:129-141
- F—Canadian Labour Congress, brief 10:142-152
- G—Fisheries Council of Canada, brief 11:29-44
- H—Letter from Firestone Tire and Rubber Company of Canada Limited 11:45-46
- I—Bell Canada, brief 11:47-50
- J—Letter Carriers' Union of Canada, brief 11:51-54
- K—Canadian Trucking Association, brief 12:78-101
- L—Professional Institute of the Public Service of Canada, brief 12:102-106
- M—British Columbia Maritime Employers Association, brief 12:107-112
- N—Towboat Industrial Relations Association, brief 12:113-117
- O—Crispo, Professor John, Director, Centre for Industrial Relations, University of Toronto, brief 13:42-49
- P—Burns, Calgary, Alberta, letter from A.J.E. Child, President 13:49-50
- Q—Pacific Trollers Association, letter from W.A. Edwards, Manager 13:50
- R—Air Canada and Canadian Pacific Air Lines Limited, joint brief 13:51-56
- S—Railway Association of Canada, brief 13:56-62
- T—Association of Engineers, Bell Canada, brief 13:62-63
- U—Employers' Council of British Columbia, brief 14:98-105
- V—Canadian Railway Labour Association, brief 14:106-116
- W—International Comparison of Days Lost Through Industrial Dispute — Department of Employment Gazette, December 1971 14:117-118
- X—Canadian Manufacturers' Association, brief 14:118-131
- Y—Canadian Pulp and Paper Association, brief 14:132-134
- Z—Letter from DOMTAR, May 8, 1972 14:135-136
- A— 1 — Canadian Council of Professional Engineers, brief 15:93-95
- A— 2 — Board of Trade of Metropolitan Toronto, brief 15:96-103
- A— 3 — Confederation of National Trade Unions, brief 15:104-112
- A— 4 — Rio Algom Mines Limited, brief 15:113-115
- A— 5 — Mining Association of Canada, brief 16:37-46
- A— 6 — Gainers Limited, Edmonton, Alberta, letter dated May 8, 1972 16:47
- A— 8 — Poole Construction Limited, Alberta, letter, May 10, 1972 16:48
- A— 9 — Chemical Institute of Canada, brief 16:49-57
- A—10 — Union Oil Company of Canada Limited, brief 16:58-65
- A—11 — Robbins, H.J., Calgary, Alberta, brief 16:66-68
- A—12 — Central Ontario Industrial Relations Institute, letter, May 10, 1972 16:69-70
- A—13 — Vancouver Board of Trade, brief 17:94-107
- A—14 — London Chamber of Commerce (Ontario), brief 17:108-110
- A—15 — Christian Labour Association of Canada and the C.J.L. Foundation, brief 17:111-123

- OIT (Organisation internationale du Travail) ratification conventions 1:9
- Gouvernements provinciaux 1:11-13
- Personnel 1:8
- Bilingue 1:10-11
- Prestations d'assistance provisoire 1:37-40
- Procédure de griefs, services médiation 1:13-14, 1:16, 1:23, 1:31-33
- Radio-Canada, NABET, négociations 1:25-26, 1:36-37

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Comité permanent du

- Questions de procédure 5:19, 5:21, 5:22-23
- Sous-comité programme et procédure
- Adoptions rapports (5) 2:6, 8:4-5, 8:11-12, 18:4-5
- Membres 2:6

Appendices

- A—Mémoire, Association des constructeurs canadiens 8:75-93
- B—Mémoire, Chambre de commerce du Canada 9:30-33
- C—Mémoire, Alliance de la Fonction publique du Canada 10:112-122
- D—Mémoire, Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers 10:124-128
- E—Mémoire, Union des pêcheurs et travailleurs assimilés unis 10:129-141
- F—Mémoire, Congrès canadien du travail 10:142-152
- G—Mémoire, Conseil des pêches du Canada. Annexes 11:29-44
- H—Firestone Tire and Rubber Company of Canada Limited, lettre au Comité 11:45-46
- I—Mémoire, Bell Canada 11:47-50
- J—Mémoire, Union des facteurs du Canada 11:51-54
- K—Mémoire, Association canadienne du camionnage. Annexes 12:78-101
- L—Mémoire, Institut professionnel du Service public du Canada 12:102-106
- M—Mémoire, Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique 12:107-112
- N—Mémoire, Towboat Industrial Relations Association 12:113-117
- O—Mémoire, M. John Crispo, Doyen, Hautes études commerciales (administration), directeur, Centre de relations industrielles et professeur, département de l'économie politique, Université de Toronto 13:42-49
- P—Lettre de Burns, Calgary, Alta 13:49-50
- Q—Lettre de Pacific Trollers Association 13:50-51
- R—Mémoire, Air Canada et Canadian Pacific Airlines Ltd. 13:51-56
- S—Mémoire, Association des chemins de fer du Canada 13:56-62
- T—Mémoire, Association des Ingénieurs de Bell Canada 13:62-63
- U—Mémoire, Association des manufacturiers de la Colombie-Britannique. Annexe 14:98-105
- V—Mémoire, Association des syndicats de cheminots du Canada 14:106-116
- W—Comparaison internationale des jours perdus par suite de différends industriels — Département des journaux de l'emploi, décembre 1971 14:117-118
- X—Mémoire, Association des manufacturiers canadiens 14:118-131

- A-16 – Saskatchewan Wheat Pool Employees' Association (CLC-SFL), brief 17:124-125
- A-17 – Montreal Board of Trade, letter 22:33
- A-18 – Industrial Cables, Lachine, Quebec, letter 22:33-34
- A-19 – Trimac Limited, Alberta, letter 22:34-36
- A-20 – Dick Blanchard and 10 others, identical letters to Committee 22:36-37
- A-21 – Calgary Chamber of Commerce, brief 22:37-48
- A-22 – Grocery Products Manufacturers of Canada, brief 22:48-52
- A-23 – Agricultural Institute of Canada, brief 22:52-55
- A-24 – Canadian Steel Service Centre Institute, brief 22:55-58
- A-25 – Lake Ontario Cement Limited, brief 22:58-61
- A-26 – Analysis Interpreting Statistics with respect to Incidence of Technological Change Provisions in Collective Agreements Under Federal Jurisdiction 23:74-95
- A-27 – Imperial Oil Limited, brief 23:96-100
- A-28 – Canadian National Millers Association, letter 24:27-29

Documents

- Approved Policy on "employment of the older worker" 9:3
- Draft legislation for a Model Construction Industry for Inclusion in Federal and Provincial Labour Relations Legislation 8:5
- Regional breakdown of number in training by month: – December 1970 to February 1972 5:3

Documents tabled

- Plan for the delivery of U.I.C. Services by CMC's where there is no concomitant U.I.C. facility 2:4
- Preliminary Proposal – To extend U.I.C. Service through CMCs 3:3
- Proposal for procedure regarding technological change 15:4

Witnesses

- Abbott, P., Member, Employer-Employee Committee, Canadian Chamber of Commerce 9:22, 9:28
- Adams, Dr. R.M., Assistant Deputy Minister, Immigration, Manpower and Immigration Department 18:8-15, 18:19-25
- Alden, R.E., Steel Company of Canada; Board of Trade of Metropolitan Toronto 15:27-28, 15:31, 15:33-38, 15:42-43, 15:45-47
- Anshelm, C., Executive Director, Transport, Labour Relations, British Columbia; Canadian Trucking Association 12:8-15, 12:22, 12:24, 12:26-27, 12:31
- Armstrong, R., Special Assistant to Deputy Minister of Department of Labour 7:12, 7:22, 20:32-33, 20:41-42, 20:61-62, 20:65-67, 20:69, 21:14, 21:21-22, 21:25-27, 22:8, 22:12, 22:21, 22:26-32, 23:12-17, 23:27-31, 23:41, 23:57-58, 25:19, 25:28, 25:39, 25:54-55, 25:69
- Armstrong, R.D., President, Rio Algom Mines Limited 15:74-91
- Barnes, L.W.C.S., Executive Director, Professional Institute of the Public Service of Canada 12:38-44
- Beaudry, Jean, Executive Vice-President, Canadian Labour Congress 10:90-99, 10:101, 10:103-111
- Bendel, M., Research Assistant, Professional Institute of the Public Service of Canada 12:40-42
- Best, J.C., Assistant Deputy Minister (Operations), Manpower and Immigration Department 5:31-35

- Y – Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers 14:132-134
- Z – Domtar, lettre au Comité 14:135-136
- A- 1 – Mémoire, Conseil canadien des ingénieurs 15:93-95
- A- 2 – Mémoire, Chambre de commerce du Toronto métropolitain 15:96-103
- A- 3 – Mémoire, Confédération des syndicats nationaux 15:104-112
- A- 4 – Mémoire, Rio Algom Mines Limited 15:113-115
- A- 5 – Mémoire, Association minière du Canada. Annexe 16:37-46
- A- 6 – Gainers Ltd., Edmonton, Alta, lettre au Comité 16:47
- A- 8 – Poole Construction Ltd., Calgary, lettre au Comité 16:48
- A- 9 – Mémoire, The Chemical Institute of Canada 16:49-57
- A-10 – Mémoire, Union Oil Company of Canada Ltd. 16:58-65
- A-11 – Mémoire, M. H.J. Robbins, Calgary 16:66-68
- A-12 – Central Ontario Industrial Relations Institute, lettre au Comité 16:69-70
- A-13 – Mémoire, Chambre de commerce de Vancouver. Annexe 17:94-107
- A-14 – Mémoire, Chambre de commerce de London, Ont. 17:108-110
- A-15 – Mémoire, Association ouvrière chrétienne du Canada et la Fondation C.J.L. (Comité de la justice et de liberté) 17:111-123
- A-16 – Mémoire, Association des employés du syndicat du blé de la Saskatchewan (C.L.C.-S.F.L.) 17:124-125
- A-17 – Chambre de commerce de Montréal, lettre au Comité 22:33
- A-18 – Industrial Cables, Lachine, Qué., lettre au Comité 22:33-34
- A-19 – Trimac Ltd., Alta, lettre au Comité 22:34-36
- A-20 – Lettres au Comité re Bill C-183 22:36-37
- A-21 – Mémoire, Chambre de commerce de Calgary 22:37-48
- A-22 – Mémoire, Grocery Products Manufacturers of Canada 22:48-52
- A-23 – Mémoire, Institut agricole du Canada 22:52-55
- A-24 – Mémoire, Canadian Steel Service Centre Institute, Toronto 22:55-58
- A-25 – Mémoire, Lake Ontario Cement Ltd., Toronto 22:58-61
- A-26 – Analyse interprétative de la statistique concernant la fréquence des dispositions relatives aux changements technologiques contenus dans les conventions collectives de compétence fédérale 23:75-95
- A-27 – Mémoire, Impérial Oil Ltd., Toronto 23:96-100
- A-28 – Association nationale canadienne des minotiers, lettre au Comité 24:27-29

Documents

- Politique approuvée sur «l'emploi du travailleur d'un certain âge» 9:3
- (La) Portée des dispositions concernant les changements technologiques; le nombre de contrats; le nombre de mois pour négocier les contrats 7:4
- Projet de loi concernant une section modèle de l'industrie de la construction destiné à faire partie de la législation fédérale-provinciale sur les relations du travail 8:5, 8:88
- Tableau définissant activités d'un surveillant 17:15-16

- Bibbs, R.M., Vice-President, Industrial Relations, MacMillan Bloedel Limited; Employers' Council of British Columbia 14:15-17, 14:23
- Bonus, John L., Managing Director and Chief Executive Officer, Mining Association of Canada 16:4-11, 16:17-18, 16:23-32, 16:35
- Brown, D.R., Director, Insurance Services, Unemployment Insurance Commission 3:10-12, 3:14, 3:17-19
- Campbell, K., Manager, Fisheries Association of British Columbia 11:5-8, 11:11-12, 11:15-22, 11:27
- Carpenter, John L., Vice-President, Secretary and General Counsel, Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.; Mining Association of Canada 16:9-11, 16:20, 16:25-27, 16:34
- Carruth, J.C., President, Overland Western Ltd.; 2nd Vice-President, Canadian Trucking Association 12:13, 12:19, 12:29, 12:33, 12:35-37
- Chafe, W.F., Assistant Director, Legislative Department, Canadian Labour Congress 10:94
- Charlesbois, J.C.Y., Director, Interagency Policy, Unemployment Insurance Commission 2:16-19, 2:25, 3:5-7, 3:12-14
- Clawson, H.J., Chairman, Canadian Manufacturers' Association National Industrial Relations Committee; Vice-President, Steel Company of Canada 14:45-48, 14:52-78
- Costello, William O'D., Executive Assistant to Managing Director, Mining Association of Canada 16:9-11, 16:14, 16:21, 16:28-30, 16:32
- Crispo, Professor John, Director, Centre for Industrial Relations, University of Toronto 13:4-40
- Crowder, N.K., Assistant Director, Manpower Utilization Branch, Manpower and Immigration Department 8:21-22, 8:25
- Currie, J.H., Director, Accident Prevention and Compensation Branch, Department of Labour 1:19-20
- Danpier, Lawrence, President, Vancouver Board of Trade 17:5, 17:9, 17:25, 17:29
- Day, C.R., Director, Industrial Relations Services, Canadian Pulp and Paper Association 14:84, 14:86, 14:89
- Demers, George L., National Vice-President, Canadian Chamber of Commerce 9:4
- Deslauriers, R.C., Director, Collective Bargaining Branch, Public Service Alliance of Canada 10:8-9, 10:11, 10:13
- Després, J.P., Assistant Deputy Minister, Employment Standards and Benefits, Department of Labour 1:21
- DesRoches, J.M., Deputy Minister, Manpower and Immigration Department 4:4, 4:7, 4:12-13, 4:18, 4:21, 5:25, 5:33-34, 8:6, 8:9-34
- Disher, Edward W., Past President, Vancouver Board of Trade 17:17
- Douglas, Eric, London Chamber of Commerce (Ontario) 17:39-57
- Durocher, G.H., Director of Labour Relations, Canadian Construction Association 8:38-39, 8:46-49, 8:54-55, 8:62-67, 8:71-73
- Edwards, C.A., President, Public Service Alliance of Canada 10:6-27
- Finn, E.A., Legislative Director, Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers 10:31, 10:33-34, 10:41-44, 10:60, 10:77, 10:79
- Gardiner, John H., Past President, B.C. Towboat Owner's Association 12:70-71, 12:73-76

Documents déposés

- «Etat régional du nombre de ceux qui ont suivi des cours de formation durant les mois de décembre 1970, . . . » 5:3
- Proposition à l'égard de la procédure touchant le changement technologique 15:4
- «Proposition préliminaire - Assurer les services de la Commission d'assurance-chômage par l'entremise des centres de main-d'œuvre du Canada» 3:3, 3:4, 3:15-17

Témoins

- Abbot, M. P., Membre du Comité des relations employeurs-employés, Chambre de commerce du Canada 9:22, 9:28
- Adams, M. R.M., Sous-ministre adjoint à l'Immigration 18:8-15, 18:29-25
- Alden, M. R.E., Comité des relations industrielles générales, Steel Company of Canada Ltd., Chambre de commerce du Toronto métropolitain 15:27-28, 15:31, 15:33-36, 15:38, 15:42-43, 15:47
- Anshelm, M. C., Directeur exécutif, Association canadienne du camionnage 12:8-11, 12:14-15, 12:22, 12:26-27, 12:31-32
- Armstrong, M. R.D., Président, Rio Algom Mines Ltd., Elliot Lake, Ont. 15:74-87, 15:90-91
- Armstrong, M. Robert, Adjoint spécial du sous-ministre, Ministère du Travail 7:12, 7:22, 20:33, 20:41-42, 20:66-67, 20:69-70, 21:14, 21:21-22, 21:25, 21:27-28, 22:8, 22:12, 22:21, 22:26-29, 22:31-32, 23:12, 23:15-17, 23:27, 23:29, 23:41, 23:44, 23:57-58, 25:19, 25:28, 25:39, 25:54-55
- Barnes, M. L.W.C.S., Directeur exécutif, Institut professionnel du Service public du Canada 12:38-44
- Beaudry, M. J., Vice-président exécutif, Congrès canadien du travail 10:90-93, 10:95, 10:97-99, 10:101, 10:104-105, 10:111
- Bendel, M. M., Assistant à la recherche, Institut professionnel du service public du Canada 12:40-42
- Best, M. J.C., Sous-ministre adjoint, Opérations, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration 5:31-35
- Bibbs, M. R.M., Vice-président, Relations industrielles, MacMillan Bloedel Ltée, Association des manufacturiers de la Colombie-Britannique 14:15-17, 14:23
- Bonus, M. John L., Directeur général et administrateur en chef, Association minière du Canada 16:4-10, 16:18, 16:23, 16:25-28, 16:30, 16:32, 16:35
- Brown, M. D.R., Directeur, Assurance, Commission d'assurance-chômage 3:10-14, 3:17-19
- Campbell, M. K., Directeur, Fisheries Association of British Columbia 11:5-8, 11:10-12, 11:16, 11:27
- Carpenter, M. John L., Vice-président, Secrétaire et conseiller général, Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd. 16:15-16, 16:20, 16:24
- Carruth, M. J.C., Président, Overland Western Ltd., Association canadienne du camionnage 12:13, 12:19, 12:29, 12:33, 12:35-37
- Chafe, M. W.F., Directeur adjoint, Direction des lois, Congrès canadien du travail 10:94
- Charlebois, M. J.C.Y., Directeur, liaisons interministérielles, Commission d'assurance-chômage 2:16-18, 2:25, 3:5-7, 3:12-14
- Clawson, M. H.J., Président, Comité national des relations industrielles de L'Association des manufacturiers canadiens, The Steel Company of Canada Ltd. 14:45-48, 14:52-78

- Gingerich, R.A., National Secretary-Treasurer, Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers 10:27-47
- Hallsworth, K., Vice-President, Industrial Relations, Ford Motor Company of Canada; Board of Trade of Metropolitan Toronto 15:28-30, 15:37-40, 15:44-48
- Hamilton, F.G., Chairman, Labour Relations Committee, Board of Trade of Metropolitan Toronto 15:22-49
- Hamilton, Hon. William M., Immediate Past President, Vancouver Board of Trade 17:5-6, 17:21-22, 17:37
- Hardie, B.H., Director, Labour Standards Branch, Department of Labour 1:14
- Hart, Howard, President, Canadian Pulp and Paper Association 14:79-85, 14:88-91, 14:94-96
- Hartley, Eric L., President, Canadian Construction Association 8:36-58, 8:63-68, 8:72-73
- Hobbs, M., President, Western Canada Steel Company Limited; Vancouver Board of Trade 17:10
- Johncox, G.H., Manager, Labour Relations, Eastern Canada and U.S. Operations, MacMillan Bloedel Limited; Canadian Pulp and Paper Association 14:82, 14:87-88
- Johnson, R.F., Secretary Manager, Nova Scotia Fish Packers Association 11:8, 11:11, 11:13, 11:21-22, 11:24
- Kaiser, S.W., Assistant Deputy Minister, Administration, Manpower and Immigration Department 8:10
- Kelly, W.P., Assistant Deputy Minister, Department of Labour 1:13-14, 1:32-33, 7:12, 7:25, 13:21, 20:22, 20:32-33, 20:36, 20:48, 20:51, 20:63, 20:66, 21:21-22, 21:27, 22:25-26, 22:30-31, 23:12, 23:18, 23:26, 23:35, 23:57, 23:62, 23:69-72, 24:14-15, 24:19, 24:23-25, 25:10-14, 25:17-21, 25:25, 25:48
- Kennedy, J.S., Labour Relations and Personnel Manager, Kingsway Transports Ltd., Ontario 12:13, 12:22, 12:30, 12:35
- Kenwood, F., President, Kenwood's Moving and Storage Limited, Montreal; Canadian Trucking Association 12:22
- Lanskail, D.A.S., President, Pulp and Paper Industrial Relations Bureau; Employers' Council of British Columbia 14:9-15, 14:17-28
- Larose, J.L.B., Director, Actuarial Services, Unemployment Insurance Commission 2:24
- Leatherdale, D., General Manager, Motor Transport Industrial Relations Bureau, Ontario; Canadian Trucking Association 12:22, 12:26
- Loggie, F.S., Director, Labour Relations, Consolidated-Bathurst Limited; Canadian Pulp and Paper Association 14:83-84, 14:86, 14:88, 14:91-94
- Lomas, A.E., Manager, Corporate Personnel and Industrial Relations, Rio Algom Mines Ltd. 15:81, 15:90
- MacDermott, D.B., Assistant Secretary and General Counsel, Conwest Exploration Company Limited; Mining Association of Canada 16:6-7, 16:13-19, 16:25-27, 16:31
- MacDonald, Donald, President, Canadian Labour Congress 10:81-111
- McGregor, W. Gordon, Member, Canadian Railway Labour Association 14:44-45
- Mackasey, Hon. Bryce, Minister of Manpower and Immigration 2:7-16, 5:4-13, 5:18-41, 6:13-27, 18:6-44, 19:6-31
- MacLaren, A.K., Executive Director, Canadian Trucking Association 12:6-8, 12:12-38
- McNally, W.J., Manager, Government Relations, Canadian Chamber of Commerce 9:24-25, 9:27
- Costello, M. William O.D., Adjoint exécutif au directeur général, Association minière du Canada 16:9, 16:14, 16:21, 16:29-30, 16:32
- Crispo, M. John, Doyen, Hautes études commerciales (administration), directeur, Centre de relations industrielles et professeur, département de l'économie politique, Université de Toronto 13:4-40
- Currie, M. J.H., Directeur, Prévention accidents et Indemnisation, Ministère du Travail du Canada 1:19-20
- Danpier, M. Lawrence, Président, Chambre de commerce de Vancouver 17:5, 17:9
- Day, M. C.R., Directeur des services des relations industrielles, Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers 14:84, 14:86, 14:89
- Demers, M. Georges L., c.r., Vice-président général, Chambre de commerce du Canada 9:4
- Deslauriers, M. R.C., Directeur, division des négociations collectives, Alliance de la Fonction publique du Canada 10:8, 10:11-12
- Després, M. J.-P., Sous-ministre adjoint, Normes de l'emploi, Ministère du Travail du Canada 1:21
- Desroches, M. J.M., Sous-ministre à la Main-d'œuvre et à l'Immigration 4:4, 4:7, 4:12, 4:18, 4:21, 5:33-34
- Disher, M. Edward W., Ancien président, Chambre de commerce de Vancouver 17:17
- Douglas, M. Eric, Trésorier, Webster Mfg., Chambre de commerce de London, Ont. 17:39-42, 17:45-47, 17:49-57
- Durocher, M. G.H., Directeur, Relations de travail, Association des constructeurs canadiens 8:38-39, 8:46, 8:48-49, 8:54-55, 8:62-63, 8:65-67, 8:71-73
- Edwards, M. C.A., Alliance de la Fonction publique du Canada 10:6-20, 10:22
- Finn, M. E.A., Directeur législatif, Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers 10:31, 10:33-34, 10:41, 10:43-44, 10:60, 10:77, 10:79
- Gardiner, M. John H., Ancien président, Towboat Owner's Association, C.B. 12:70-71, 12:73-76
- Gingerich, M. R.A., Secrétaire-trésorier national, Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers 10:27-47
- Hallsworth, M. K., Vice-président, Relations industrielles, Ford Motor Co. of Canada Ltd., Chambre de commerce du Toronto métropolitain 15:28-30, 15:37-40, 15:44-48
- Hamilton, M. F.G., Avocat, Hicks, Morley, Hamilton, Stewart, Storie, Président, Comité des relations de travail, Chambre de commerce du Toronto métropolitain 15:21-28, 15:30-43, 15:46-49
- Hamilton, hon. William M., Ancien président immédiat, Chambre de commerce de Vancouver 17:5-6, 17:21-22, 17:37
- Hardie, M. B.H., Directeur, Normes du travail, Ministère du Travail du Canada 1:14
- Hart, M. H., Président, Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers 14:79-82, 14:85-86, 14:88-91, 14:94-96
- Hartley, M. Eric L., Président, Association des constructeurs canadiens 8:36-40, 8:42-44, 8:46-48, 8:50, 8:52-55, 8:57-58, 8:62-68, 8:72-73
- Hobbs, M. M., Président, Western Canada Steel Company Ltd., Chambre de commerce de Vancouver 17:10

- McNaughton, W.E., Manager, Personnel and Administration, Cominco Ltd.; Mining Association of Canada 16:7-13, 16:17-24, 16:30-35
- McNaughton, W.E., Manager, Personnel Administration, Cominco Limited; Vancouver Board of Trade 17:6-7, 17:9-38
- Mainwaring, J., Director, International Labour Affairs Branch, Department of Labour 1:12-13
- Manion, J.L., Assistant Deputy Minister, Manpower and Immigration 4:5, 5:25-30, 5:39, 19:10, 19:22-25, 19:30
- Mason, D.C., Labour Relations and Compensation Coordinator and Industrial Relations, Rio Algom Mines Limited 15:78-79, 15:83-92
- Meyer, H. John, Acting Director, Manpower Training Branch, Manpower and Immigration Department 8:12-13, 8:17
- Mitchell, Robert, Departmental Solicitor, Department of Labour 20:10, 20:16-19, 20:30-33, 20:43, 20:54-55, 20:57-63, 20:66-67, 20:69-72, 21:6-7, 21:15-25, 22:7, 22:16-21, 22:24, 23:10-19, 23:27-32, 23:38-43, 23:48, 23:66-67, 24:16-18, 24:24, 25:8, 25:14-15, 25:23, 25:29, 25:34-36, 25:46, 25:49, 25:58-59, 25:63, 25:68-70, 26:8-10, 26:13
- Monroe, D., President, Fisheries Council of Canada 11:4-5, 11:13, 11:19, 11:22-24, 11:27
- Morris, G.M., General Manager, Vancouver Board of Trade 17:9
- Morris, Joseph, Executive Vice-President, Canadian Labour Congress 10:90-91, 10:97-98, 10:101, 10:104, 10:109-110
- Nadeau, L.M., General Manager, Canadian Council of Professional Engineers 15:6-21
- Nelson, C., Director and Past-President of the Corporation of Engineers of Quebec 15:9-21
- Nuttal, N., National Director, Local Initiatives Program, Manpower and Immigration Department 4:17-21, 5:37, 8:14-20, 8:25-35
- O'Brien, Gordon, Manager, Fisheries Council of Canada 11:8-10, 11:14-15, 11:24-26, 11:28
- O'Connell, Hon. Martin P., Minister of Labour 1:7-42, 7:5-11, 7:16, 7:20-28, 20:6-16, 20:20-25
- Parekh, N., Senior Labour Economist, Public Service Alliance of Canada 10:9, 10:11-12, 10:20-22
- Peck, Edward R., President, Towboat Industrial Relations Association 12:63-77
- Penner, D.R., Manitoba Vice-President, Canadian Construction Association 8:44, 8:51, 8:57
- Perry, G.N., Assistant Deputy Minister, Program Development Service, Manpower and Immigration Department 8:24
- Peskett, F.G., President and Chief Executive Officer of the Employers' Association of British Columbia 14:6-9, 14:13-15, 14:18-20, 14:23-26
- Picard, Gérard, Special Adviser to the Executive, Confederation of the National Trade Unions 15:49-73
- Richan, F.K., Member, Canadian Manufacturers' Association National Industrial Relations Committee; Vice-President, Industrial Relations, Phillips Electronics Industries Ltd. 14:48-50, 14:57, 14:68, 14:72-74
- Riggin, Peter, Chairman, Employer-Employee Relations Committee, Canadian Chamber of Commerce 9:4-29
- Rindress, H.R., Canadian Construction Association 8:44-45, 8:56-57, 8:71
- Johncox, M. G.H., Directeur, Relations de travail, Eastern Canada and U.S. Operations, MacMillan Bloedel Ltd. 14:82, 14:87-88
- Johnson, M. R.F., Secrétaire directeur, Nova Scotia Fish Packers Association 11:8, 11:13, 11:21-24
- Kelly, M. W.P., Sous-ministre adjoint, Relations industrielles, Ministère du Travail 1:13-14, 1:32-33, 7:12, 7:25, 13:21, 20:22, 20:32-33, 20:36, 20:48, 20:51, 20:63, 20:66, 21:21, 21:27, 22:25-26, 22:30-31, 23:12, 23:18, 23:26, 23:35, 23:57, 23:62, 23:69-70, 23:72, 24:14-15, 24:19, 24:25, 25:10, 25:17-19, 25:21, 25:48
- Kennedy, M. J.S., Relations de travail et directeur du personnel, Kingsway Transport Ltd., Association canadienne du camionnage 12:13, 12:32, 12:30, 12:35
- Kenwood, M. F., Président, Kenwood's Moving and Storage Ltd., Association canadienne du camionnage 12:22
- Lanskail, M. D.A.S., Président, Bureau des relations industrielles des pâtes et papiers, Association des manufacturiers de la Colombie-Britannique 14:9-15, 14:17-28
- Larose, M. J.L.B., Directeur, Calculs actuariels, Commission de l'Assurance-chômage 2:24-25
- Leatherdale, M. D., Directeur général, Motor Transport Industrial Relations Bureau, Association canadienne du camionnage 12:22
- Loggie, M. F.S., Directeur, Relations de travail, Consolidated Bathurst Ltd. 14:83-84, 14:86-88, 14:91-94
- Lomas, M. A.E., Directeur, Relations industrielles et personnel de la société, Rio Algom Mines Ltd. 15:81, 15:90
- MacDermott, M. D.B., Secrétaire adjoint et conseiller général, Conwest Exploration Company Ltd., Association minière du Canada 16:6-7, 16:13-16, 16:18-19, 16:25-27, 16:31
- MacDonald, M. D., Président, Congrès canadien du travail 10:81-110
- McGregor, M. W.G., Membre, Association des syndicats de cheminots du Canada 14:44-45
- Mackasey, hon. B., Ministre, Main-d'œuvre et Immigration 2:7-16, 5:4-13, 5:16-41, 6:13-27, 18:6-44, 19:6-31
- MacLaren, M. A.K., Directeur exécutif, Association canadienne du camionnage 12:6-8, 12:12-38
- McNally, M. W.J., Gérant, Relations gouvernementales, Chambre de commerce du Canada 9:24, 9:27
- McNaughton, M. W.E., Directeur du personnel, Administrateur, Cominco Ltd. 16:7-13, 16:17-19, 16:21-23, 16:30-31, 16:33-35, 17:6-7, 17:9-21, 17:23, 17:26-38
- Mainwaring, M. J., Directeur, Affaires internationales du Travail, Ministère du Travail du Canada 1:12-13
- Manion, M. J.L., Sous-ministre adjoint suppléant à la Main-d'œuvre 4:5-20, 5:25-30, 5:39, 19:10, 19:18, 19:22-25
- Mason, M. D.C., Coordinateur, Relations de travail et accidents du travail, Rio Algom Mines Ltd., Elliot Lake, Ont. 15:78, 15:83-86, 15:88-92
- Mitchell, M. Robert, Avocat, Ministère du Travail 20:10, 20:16-19, 20:31-34, 20:43, 20:54-55, 20:57-60, 20:62-63, 20:66-67, 20:69, 20:71-72, 21:6-8, 21:14-22, 21:25, 22:7, 22:16, 22:18-21, 22:24, 22:28, 23:10-12, 23:14-16, 23:19, 23:27-28, 23:31-32, 23:38-40, 23:42, 23:48, 23:66-67, 24:16-18, 24:24, 25:8, 25:14-15, 25:23, 25:29, 25:34-36, 25:46, 25:58-59, 25:63, 25:68-70, 26:8-10, 26:13
- Monroe, M. Denis, Président, Conseil des pêches du Canada, Ottawa 11:4-5, 11:8, 11:13, 11:19, 11:22-24

- Robinson, J.B., London Chamber of Commerce (Ontario) 17:42-44, 17:48-49, 17:52-53
- Saunders, G.S., Director Research Branch, Program Development Service, Manpower and Immigration Department 18:25
- Scott, Miss J.V., Chairman, Immigration Appeal Board 6:4-26
- Scrim, R.C., Chairman, Pipeline Contractors' Association of Canada Labour Committee 8:38-41, 8:43-44, 8:51-62, 8:67-70, 8:73
- Sentance, L.C., Executive Director, Association of Professional Engineers of Ontario; Canadian Council of Professional Engineers 15:8-9
- Steele, D.J., Executive Director, Planning, Unemployment Insurance Commission 2:19-26, 3:5-9, 3:15-17, 3:21-26
- Stevens, H., President, United Fishermen and Allied Workers Union 10:48-81
- Strang, E.M., President, British Columbia Maritime Employers Association 12:45-63
- Towill, G.J., Director, Labour Relations, MacMillan Bloedel Limited; Canadian Pulp and Paper Association 14:82-89, 14:94-96
- Tuck, C.C., Executive Director Operations, Unemployment Insurance Commission 18:28, 18:42
- Vanderberg, R., Executive Secretary, Canadian Railway Labour Association 14:37, 14:40-41
- Vandezande, Gerald, Executive Secretary, Christian Labour Association and C.J.L. Foundation 17:57-92
- Waisglass, H.J., Director General, Research and Development, Department of Labour 1:35-36, 1:38-39
- Walter, F.F., Canadian Railway Labour Association 14:28-44
- Ward, T.B., Acting Chairman, Unemployment Insurance Commission 2:19, 2:23, 3:4-5, 3:15-16, 3:20-25, 18:31-35, 18:42-43
- Whittle, R., Vice-President, Administration, B.C. Forest Products Ltd.; Vancouver Board of Trade 17:7-8, 17:11-16, 17:20-21, 17:24-30, 17:33-38
- Wightman, W.H., Manager, Industrial Relations Department, Canadian Manufacturers Association 14:50-52, 14:57, 14:60-66, 14:69, 14:72-74, 14:76
- Wilson, Bernard, Deputy Minister, Department of Labour 1:7, 1:11, 7:7-8, 7:11-28, 20:9-10, 20:28-71, 21:6-14, 21:18-28, 22:5-32, 23:8-11, 23:13, 23:15-17, 23:23, 23:28-32, 23:34-41, 23:44-73, 24:5-7, 24:12-13, 24:18-26, 25:8-57, 25:60-62, 25:66-72, 26:9-11, 26:24
- Morris, M. G.M., Directeur général, Chambre de commerce de Vancouver 17:9
- Morris, M. J., Vice-président exécutif, Congrès canadien du travail 10:90, 10:97-98, 10:109-110
- Nadeau, M. L.M., Directeur général, Conseil canadien des ingénieurs 15:6-21
- Nelson, M. C., Directeur et ancien président, Corporation des ingénieurs du Québec 15:9-21
- Nuttall, M. N., Directeur national, Programme initiatives locales, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration 4:17-18, 4:21, 5:37
- O'Brien, M. C., Directeur, Conseil des pêches du Canada, Ottawa 11:8-10, 11:14-15, 11:24-26, 11:28
- O'Connell, hon. Martin P., Ministre du Travail 1:7-42, 7:5-11, 7:16, 7:19-20, 7:23-24, 7:26-28, 20:6-9, 20:11, 20:14-16, 20:20-25
- Parekh, M. N., Économiste en questions ouvrières, Alliance de la Fonction publique du Canada 10:9, 10:11, 10:20-22
- Peck, M. Edward R., Président, Towboat Industrial Relations Association, C-B. 12:63-77
- Penner, M. D.R., Vice-président pour Manitoba, Association des constructeurs canadiens 8:44, 8:51, 8:57
- Peskett, M. F.G., Président et directeur général, Association des manufacturiers de la Colombie-Britannique 14:6-9, 14:13-15, 14:18-27
- Picard, M. G., Conseiller spécial, Bureau de direction, Confédération des syndicats nationaux 15:49-73
- Richan, M. F.K., Membre, Comité relations industrielles nationales, Association des manufacturiers canadiens, vice-président, Relations industrielles, Philips Electronics Industries Ltd. 14:48-50, 14:68, 14:72-74
- Riggin, M. R.P., Vice-président, conseil exécutif, président, Comité des relations employeurs-employés, Chambre de commerce du Canada 9:4-29
- Rindress, M. H.R., Président, Comité des relations de travail des entrepreneurs de dragage, Association des constructeurs canadiens 8:44-45, 8:56-57, 8:67, 8:71
- Robinson, M. James B., Chef de la comptabilité, Reed, Shaw and Osler Ltd., Chambre de commerce de London, Ont. 17:42-44, 17:48, 17:52-53
- Saunders, M. G.S., Directeur, Direction recherche, Service établissement programmes, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration 18:27
- Scott, Mlle J.V., Présidente, Commission d'appel de l'immigration 6:4-26
- Scrim, M. R.C., Président, Association des entrepreneurs d'oléoducs du Comité canadien du travail, Association des constructeurs canadiens 8:38-41, 8:43-44, 8:51-52, 8:54, 8:56-62, 8:68-70, 8:73
- Sentance, M. L.C., Directeur exécutif, Association des ingénieurs professionnels de l'Ontario, Conseil canadien des ingénieurs 15:8
- Steele, M. D.J., Directeur général, Planification, Commission d'assurance-chômage 2:19-26, 3:5-11, 3:15-17, 3:21-26
- Stevens, M. H., Président, Union des pêcheurs et travailleurs assimilés unis 10:48, 10:81
- Strang, M. E.M., Président, Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique 12:45-63
- Towill, M. G.H., Directeur, Relations de travail, Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers 14:82-89, 14:94-96

- Tuck, M. C.C., Directeur exécutif, Exploitation, Commission d'assurance-chômage 18:28, 18:42
- Vandezande, M. Gerald, Secrétaire exécutif, Association ouvrière chrétienne du Canada et de la Fondation C.J.L. (Comité de la justice et de la liberté) 17:57, 17:92
- Waisglass, M. H. J., Directeur général, Recherches et développement, Ministère du Travail du Canada 1:35-39
- Walter, M. F. F., Vice-président, Association des syndicats de cheminots du Canada 14:28-44
- Ward, M. T. B., Président suppléant, Commission d'assurance-chômage 2:19, 3:4-5, 3:10, 3:15, 3:21-23, 18:32, 18:35, 18:43
- Whittle, M. R., Vice-président, Administration, B.C. Forest Product Ltd., Chambre de commerce de Vancouver 17:3, 17:7-8, 17:11-14, 17:16-17, 17:20-21, 17:24-31, 17:33-38
- Wightman, M. W. H., Directeur, Département relations industrielles, Association des manufacturiers canadiens 14:50-52, 14:57, 14:60-61, 14:63-67, 14:69, 14:72, 14:74, 14:76
- Wilson, M. Bernard, Sous-ministre, Ministère du Travail 1:7, 1:11, 7:7-8, 7:11-28, 20:9-10, 20:28-42, 20:44-71, 21:6-8, 21:10-14, 21:18-28, 22:5-17, 22:20-32, 23:8-11, 23:13, 23:15-17, 23:23, 23:28-32, 23:34-36, 23:38-41, 23:44, 23:46-47, 23:49-73, 24:5-7, 24:12-14, 24:18-26, 25:8-14, 25:16-57, 25:60-62, 25:66, 25:68-72, 26:9-11, 26:21-22, 26:24

**Committee Members
Chairman:**

- Portelance, Arthur (Gamelin) 1:7, 10-15, 22, 24-25, 40-41, 43; 2:6, 12, 25-26; 3:4, 19-20, 26-27; 4:4-5, 8, 16-17, 20-21; 5:4, 13, 17, 22-24, 41; 6:4-5, 26-27; 7:5, 7, 12-13, 28; 8:6, 9-12, 30-31, 35-36, 41-43, 48, 52, 73-74; 9:4-6, 29; 10:6, 27, 47, 81, 89, 100, 111; 11:4, 10, 28; 12:6, 38, 45, 49, 62-63, 77; 13:4, 41; 14:6, 32, 37, 45, 66-67, 78, 80, 92-97; 15:6, 21, 49, 52, 64, 71-74, 88-89, 92; 18:6, 16, 26-27, 39-40, 43-45; 19:6, 31; 20:6, 15, 18-19, 22-23, 25-27, 30, 35-37, 41-47, 49-51, 53, 56, 60, 65, 68-72; 21:6, 8-10, 12-18, 22, 25-26, 28; 22:5, 11, 15, 20, 22, 24, 26-29, 32; 23:8, 18-20, 23, 27, 31-33, 35-38, 40-49, 53-54, 59, 61, 63-65, 68, 73; 24:5, 7, 9, 11, 16, 18-20, 24-26; 25:8, 12-16, 26-27, 29-30, 32, 35, 37, 46, 51, 53, 57, 63-65, 69-70, 73; 26:8-9, 12, 19, 21, 23-24

**Membres du Comité
Président:**

Vice-Chairman:

- Cafik, Norman A. (Ontario) 3:4-8; 4:19-20; 5:11, 23, 30-33, 35; 6:6-9, 16-19; 7:17-20; 8:21-24; 10:20-24, 31-35, 59-64; 14:17, 22-23, 39, 45; 16:4, 15, 18, 24-28, 32, 35-36; 17:5, 8, 12-15, 18, 21-24, 27-29, 33, 38-40, 42, 53, 55-57, 65, 70, 79-82, 92-93; 20:40
- Alexander, Lincoln M. (Hamilton West) 1:25-31, 37-40; 3:12-14, 26; 5:17, 23; 8:42-46, 49, 54-56, 68, 73; 9:7-10, 13-14, 22-23; 10:9-13, 37-45, 62, 76-78, 89-93, 101-104, 110-111; 11:5-11, 16-20; 13:13-18, 30, 36, 40-41; 14:23-25, 40-41, 52-54, 56, 66, 70, 80-86, 90-92, 96; 15:7-11, 18-21, 29, 34-43, 52-57, 63-64, 66-70, 73-80, 89-92; 16:8, 12-16, 24, 35; 17:8-12, 15, 18-19, 29-30, 32-35, 38, 44-49, 56, 60-67; 18:9-13, 18-19, 21, 35-43; 20:6, 8-11, 18-19, 23-30, 32, 35-36, 38-39, 43-45, 49-51, 53-70; 21:6-9, 11-19, 21-22, 25-26, 28; 22:5-11, 18, 20, 22-24, 27-31; 23:8-13, 16-18, 20, 23-24, 27-40, 42-43, 45-49, 51-56, 58-61, 64-69, 71-73; 24:5-6, 16-22, 24-26; 25:8-10, 12-15, 20-26, 28-30, 33-61, 63-66, 68-71, 73; 26:8-12, 17-20, 22-24
- Barnett, Thomas S. (Comox-Alberni) 7:11-13; 20:12-18; 24:8-10, 15-16, 20, 23-24; 25:11-12, 15-16, 18-20, 24-32, 37, 40-42, 46, 50, 59-67, 71-73; 26:11-19, 23

Vice-président:

- Broadbent, J. Edward (Oshawa-Whitby) 2:6, 12-16; 3:20; 5:23-30; 8:45-49, 60-63, 75-80; 23:13-14, 17-21, 24-25, 36, 42-47, 53-54, 59, 61, 63-64; 24:6-7, 10-11
- Caccia, Chas. L. (Davenport) 4:7-8; 8:10-11, 52-54, 59-60, 72-73; 9:18-22; 10:24, 64-66, 72-73, 80, 99-100; 11:9-13; 12:27-32, 36, 51-52, 73-77; 13:10-13, 23-34, 40; 14:64-67, 87-90, 93-95; 15:60-63, 88-90; 16:16-20, 29-32; 17:21-22, 24-25, 36-38, 67-70, 87-90; 20:26, 41-42; 21:16-18; 22:15-16, 21-22; 23:21-22, 25; 26:21
- Deakon, Walter (High Park) 24:8-9, 16
- Dionne, Charles-Eugène (Kamouraska) 15:72-73
- Downey, Cliff (Battle River) 2:19-21
- Guay, Joseph-Philippe (St. Boniface) 25:67-68, 70, 72-73; 26:11-12
- Guay, Raynald (Lévis) 1:15-17; 15:65-66
- Howard, Frank (Skeena) 10:51-53, 71-72
- Knowles, William D. (Norfolk-Haldimand) 8:24-27, 29, 35
- Lambert, Hon. Marcel (Edmonton West) 17:78-80, 84-89, 92; 24:6-9, 11-16
- LaSalle, Roch (Joliette) 18:17-18, 39
- Lessard, H. Pit (LaSalle) 1:10-11
- Lundrigan, John (Gander-Twillingate) 5:13-23; 18:28-35, 41; 19:11-21, 24-25
- McCleave, Robert (Halifax-East Hants) 1:17-20
- McNulty, James C. (St. Catharines) 8:31-32; 12:20-23, 40-41; 14:90; 23:59, 61-64; 25:19, 27
- Mather, Barry (Surrey-White Rock) 12:52-56, 61
- Muir, Robert (Cape Breton-The Sydneys) 7:25-27
- Osler, E.B. (Winnipeg South Centre) 25:17, 23, 27
- Otto, Steven (York East) 4:8-11, 18-19; 20:67, 70, 72
- Penner, B. Keith (Thunder Bay) 1:25-27, 41-43; 4:11-13; 8:57; 19:21-22
- Perrault, R.J. (Ray) (Burnaby-Seymour) 10:74-76, 91, 96-99, 106-110; 11:13-14, 20-25, 28; 12:23-27, 44-45, 58-60; 14:21, 25-28, 31, 34-37, 44-45, 58, 67-70, 94-97; 15:15-18, 30-34; 16:20-23, 32-35; 17:19-20, 23-27, 34-36, 49-53, 70-75, 81, 90-93
- Rock, Raymond (Lachine) 1:23-25, 37, 40-41; 5:41; 8:6-10, 50-52
- Roy, Marcel (Laval) 5:39-41
- Ryan, S. Perry (Spadina) 4:17-18, 20-21; 5:35-39; 23:30, 34-35, 42, 48, 57-58, 63, 65-68, 70-71; 24:17-19, 24-25
- Schumacher, Stan (Palliser) 7:15-17; 8:18-20, 54, 66-68; 9:16-17
- Serré, Gaétan-J. (Nickel Belt) 1:20-22; 8:63-66; 11:26-28; 17:53-55; 19:28-29; 26:21
- Skoberg, John L. (Moose Jaw) 1:10-15, 22, 33-37; 2:21-26; 3:20-23, 27; 4:13-16; 6:5-6, 13-16; 7:7-10, 20-25, 28; 8:15-18; 9:10-13, 23-24; 12:11-16, 23-24; 13:18-23; 14:19-23, 32-34, 42-44, 58-63, 78; 15:11-15, 18-21, 26-29, 57-60, 71, 73, 80-83, 90-92; 16:8-11, 26-29; 20:7, 18-23, 25, 30-38, 40-43, 45-47, 49, 51-53, 56-57, 64-65, 71; 21:8-14, 18, 23-26, 28; 22:16-18, 25-27
- Skoreyko, William (Edmonton East) 5:4; 6:4-5, 19-22, 25-27; 8:18, 31, 35; 10:45-47; 12:49-50, 54-55, 62; 14:13-15, 17-19, 39-42, 74-77; 18:6-9, 13-16, 21-27
- Thomas, Charles H. (Moncton) 4:5; 8:11-15, 30, 32-35; 9:17-18; 10:16-19, 29-31; 11:14-16, 24-26; 12:16-20, 36-38, 41-44, 67-73, 77; 18:18-21; 19:24-28, 31; 22:7-11, 15
- Turner, Charles (London East) 1:31-33; 8:38-40; 9:25-29; 10:25-27, 36-37, 104-106; 12:32-36, 56-58; 13:23, 34-40; 14:55-56, 70-74, 86-87; 15:20-21, 44-49; 17:40-44; 20:39,

47-49; 22:22-23; 23:26-27, 68; 24:25-26; 25:11, 61, 63-64, 66-68

-Weatherhead, David (Scarborough West) 7:27; 8:27-30, 41-42, 69-72; 9:6, 14-16, 24-25; 15:59, 83-87; 17:20-23, 29-32; 20:19, 42, 45-46, 50, 54, 56, 60, 62-63, 66, 71; 22:13-15, 23; 23:24, 41, 44; 24:23-24; 25:15-16, 22, 25; 26:9, 22

Also present:

-Crouse, Lloyd R. (South Shore) 10:66-70

-Cyr, Alexandre (Gaspé) 2:16-19

-Goode, Thomas H. (Burnaby-Richmond-Delta) 10:53-56

-Hales, Alfred D. (Wellington) 22:12-13

-MacInnis, Donald (Cape Breton-East Richmond) 19:18, 28-30

-McQuaid, Melvin (Cardigan) 3:16-19

-Marshall, Jack (Humber-St. George's-St. Barbe) 3:15-16, 19-20

-Orlikow, David (Winnipeg North) 10:93-96

-Peters, Arnold (Timiskaming) 2:12

-Pringle, (Jerry) M.E. (Fraser Valley East) 10:78-80

-Prud'homme, Marcel (Saint-Denis) 6:9-13, 22-25

-Ritchie, Gordon (Dauphin) 7:13-15; 8:56-58; 10:13-16, 24-25, 37-39; 20:40

-Rose, Mark W. (Fraser Valley West) 3:8-12; 10:56-59, 70-71

-Thompson, Robert N. (Red Deer) 17:82-84

-Whelan, Eugene F. (Essex) 3:23-26

Aussi présents:

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 1

Fascicule no 1

Tuesday, March 7, 1972

Le mardi 7 mars 1972

Tuesday, March 21, 1972

Le mardi 21 mars 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Estimates 1972-73
Department of Labour

CONCERNANT:

Budget des dépenses 1972-1973
Ministre du Travail

INCLUDING:

The First Report to the House

Y COMPRIS:

Le premier rapport à la Chambre

APPEARING:

Hon. Martin P. O'Connell
Minister of Labour

COMPARAÎT:

L'hon. Martin P. O'Connell
Minister du Travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)

Fourth Session

Twenty-eight Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

and Messrs.

Alexander
Cyr
Guay (*Lévis*)
Knowles (*Norfolk-
Haldimand*)

Lessard (*LaSalle*)
Loiselle
McCleave
McNulty
Muir

COMITÉ PERMANANT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

et Messieurs

Orlikow
Penner
Perrault
Rock
Ryan

Serré
Skoberg
Tétrault
Turner (*London
East*)—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4) (b)

Mr. Caccia replaced Mr. Smith (*Saint-Jean*) on
February 28 1972.

Mr. Trudel replaced Mr. Cullen on February 29, 1972
Messrs. Penner, Serré and Smith (*Saint-Jean*)
replaced Messrs: Trudel, Murphy and Prud'homme
on March 1, 1972.

Mr. McNulty replaced Mr. Weatherhead on March 6,
1972.

Mr. McCleave replaced Mr. Muir on March 7, 1972.

Mr. Muir replaced Mr. McCleave on March 8, 1972.

Mr. Tétrault replaced Mr. Dionne on March 9, 1972.

Messrs. Orlikow and Skoberg replaced Messrs. Broad-
bent and Knowles (*Winnipeg-Notre-Centre*) on
March 20, 1972.

Messrs. Guay (*Lévis*), Lessard (*LaSalle*), McCleave
and Rock replaced Messrs Caccia, Smith (*St. Jean*),
Lundrigan and Thomas (*Moncton*) on March 21,
1972.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

M. Caccia remplace M. Smith (*Saint-Jean*) le 28
février 1972.

M. Trudel remplace M. Cullen le 29 février 1972.

MM. Penner, Serré et Smith (*Saint-Jean*) remplacent
MM. Trudel, Murphy et Prud'homme le 1^{er} mars
1972.

M. McNulty remplace M. Weatherhead le 6 mars
1972.

M. McCleave remplace M. Muir le 7 mars 1972.

M. Muir remplace M. McCleave le 8 mars 1972.

M. Tétrault remplace M. Dionne le 9 mars 1972.

MM. Orlikow et Skoberg remplacent MM. Broadbent
et Knowles (*Winnipeg-Nord-Centre*) le 20 mars
1972.

MM. Guay (*Lévis*), Lessard (*LaSalle*), McCleave et
Rock remplacent MM. Caccia, Smith (*Saint-Jean*),
Lundrigan et Thomas (*Moncton*) le 21 mars 1972.

ORDER OF REFERENCE

Monday, February 28, 1972

Ordered,—That Vote 1 relating to the Department of Labour;

Vote 5 relating to the Unemployment Insurance Commission;

Votes 1, 5, 10, 15 and 20 relating to the Department of Manpower and Immigration; and

Vote 25 relating to the Immigration Appeal Board, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

ATTEST

Le greffier de la Chambre des communes
Alistair Fraser

The Clerk of the House of Commons

ORDRE DE RENVOI

Le lundi 28 février 1972

Il est ordonné,—Que le crédit 1 ayant trait au ministère du Travail;

Que le crédit 5 ayant trait à la Commission d'assurance-chômage;

Que les crédits 1, 5, 10, 15 et 20 ayant trait au ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration; et

Que le crédit 25 ayant trait à la Commission d'appel de l'immigration soient renvoyés au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

ATTESTÉ

REPORT TO THE HOUSE

Tuesday, March 21, 1972

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its

FIRST REPORT

Pursuant to its Order of Reference of Monday, February 28, 1972, your Committee has considered the following vote listed in the Estimates for the fiscal year ending March 31, 1973:

Vote 1 relating to the Department of Labour.

Your Committee commends it to the House.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (Issue No. 1) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président
Arthur Portelance,
Chairman

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le mardi 21 mars 1972

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du lundi 28 février 1972, votre Comité a étudié le crédit suivant énuméré dans le budget des dépenses pour l'année financière se terminant le 31 mars 1973:

Le crédit 1 ayant trait au ministère du Travail.

Votre Comité le recommande à l'approbation de la Chambre.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicule n° 1*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, March 7, 1972
(1)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 4.10 o'clock p.m. this day for purpose of organization.

Members present: Messrs. Broadbent, Caccia, Cyr, Knowles (*Norfolk-Halldimand*), Loiselle, Lundrigan, McCleave, McNulty, Penner, Perrault, Portelance, Serré, Smith (*Saint-Jean*), Thomas (*Moncton*), Turner (*London East*)—(15).

Also present: Messrs. Forget, Noël, Reid, Trudel MPs.

The Clerk of the Committee presiding and having called for nominations, it was moved by Mr. Penner, seconded by Mr. Loiselle that Mr. Portelance be elected Chairman of the Committee.

There being no other nominations, the question being put on the said motion, it was resolved in the affirmative.

Thereupon, the Clerk declared Mr. Portelance duly elected Chairman of the Committee and invited him to take the chair.

Mr. Portelance took the chair and thanked the Committee for the honour bestowed upon him.

Thereafter, the Chairman invited nominations for the election of a Vice-chairman.

Mr. Loiselle moved that Mr. Cafik be elected Vice-chairman of the Committee. There being no other nominations, on motion of Mr. Serré, it was

Resolved: that nominations do now close.

Thereupon, Mr. Cafik was declared duly elected Vice-chairman of the Committee.

On motion of Mr. McCleave,

Resolved: That the Chairman, the Vice-chairman and five other members appointed by the Chairman, after usual consultations, do compose the Subcommittee on Agenda and Procedure.

On motion of Mr. Serré,

Resolved: That the Committee print 1000 copies of its Minutes of Proceedings and Evidence and as a supplementary issue an index prepared by the Library of Parliament.

It was moved by Mr. Loiselle,

That the Chairman be authorized to have evidence taken and to order printing of same when a quorum is not present.

After debate thereon, the question being put on the said motion, it was adopted on the following recorded division: YEAS—Messrs. Broadbent, Caccia, Loiselle, McNulty, Penner, Perrault, Serré, Smith (*Saint-Jean*), Turner (*London-East*)—(9); NAYS—Messrs. Knowles (*Norfolk-Halldimand*), Lundrigan, McCleave, Thomas (*Moncton*)—(4).

At 4.28 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 7 mars 1972
(1)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 4 h 10 de l'après-midi aux fins d'organisation.

Députés présents: MM. Broadbent, Caccia, Cyr, Knowles (*Norfolk-Halldimand*), Loiselle, Lundrigan, McCleave, McNulty, Penner, Perrault, Portelance, Serré, Smith (*Saint-Jean*), Thomas (*Moncton*), Turner (*London-Est*). (15)

Autres députés présents: MM. Forget, Noël, Reid, Trudel.

Le greffier du Comité préside et se dit prêt à recevoir les candidatures au poste de président; M. Penner, appuyé par M. Loiselle, propose que M. Portelance soit élu président du Comité.

Comme il n'y a pas d'autres candidats, la question est mise aux voix et adoptée.

Le greffier déclare M. Portelance président du Comité et l'invite à occuper le fauteuil.

M. Portelance occupe le fauteuil et remercie le Comité de l'honneur qu'il lui fait en l'élisant président.

Le président se dit prêt à recevoir les candidatures au poste de vice-président.

M. Loiselle propose que M. Cafik soit élu vice-président du Comité. Comme il n'y a pas d'autres candidats, sur une proposition de M. Serré, il est

Décidé: que la période de mise en candidature soit close.

On déclare M. Cafik élu vice-président du Comité.

Sur une proposition de M. McCleave, il est

Décidé: que le président, le vice-président et cinq autres membres, nommés par le président après les consultations habituelles, forment le sous-comité du programme et de la procédure.

Sur une proposition de M. Serré, il est

Décidé: que le Comité fasse imprimer 1,000 exemplaires des procès-verbaux et témoignages et, à titre de publication supplémentaire, un répertoire des travaux sessionnels, préparé par la bibliothèque du Parlement.

M. Loiselle propose

Que le président soit autorisé à tenir des séances dans le but de recevoir des témoignages et à ordonner l'impression de ceux-ci quand il n'y a pas quorum.

Le débat s'engage et la motion mise aux voix, est adoptée par neuf voix—MM. Broadbent, Caccia, Loiselle, McNulty, Penner, Perrault, Serré, Smith (*Saint-Jean*), Turner (*London-Est*), contre quatre—MM. Knowles (*Norfolk-Halldimand*), Lundrigan, McCleave, Thomas (*Moncton*).

A 4 h 28 de l'après-midi, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Tuesday, March 21, 1972

(2)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9.45 o'clock a.m. this day, the Chairman Mr. Portelance presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Guay (*Lévis*), Lessard (*LaSalle*), Loiselle, McCleave, McNulty, Penner, Perreault, Portelance, Rock, Serré, Skoberg, Turner (*London East*)—(13).

Also present: Mr. Gibson, M.P.

Appearing: The Honourable Martin O'Connell, Minister of Labour.

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. B. Wilson, Deputy Minister; C.J. Helmes, Acting Director, Financial and Management Services; J.-P. Després, Assistant Deputy Minister, Employment Standards & Benefits; H.J. Waisglass, Director General, Research and Development; W.P. Kelly, Assistant Deputy Minister, Industrial Relations; J.H. Currie, Director, Accident Prevention and Compensation Branch; B.H. Hardie, Director, Labour Standards Branch; J. Mainwaring, Director, International Labour Affairs Branch.

The Committee proceeded to the consideration of the Estimates 1972-73 relating to the Department of Labour.

The Chairman called Vote 1, and welcomed the Honourable Martin O'Connell, Minister of Labour, who in turn invited Mr. Wilson to introduce the other officials of the Department.

The Minister made a statement and before questioning commenced, on motion of Mr. Skoberg, seconded by Mr. Guay (*Lévis*):

Resolved: That a ten minute limit be applied to the first round of questioning.

The witnesses responded to questions.

At the conclusion of questioning,

Vote 1 carried.

It was agreed that the Chairman report Vote 1 to the House.

The Chairman announced that he will be calling a meeting of the Subcommittee on Agenda and Procedure to determine future meetings of the main Committee.

At 12.10 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le mardi 21 mars 1972

(2)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 45 du matin sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Guay (*Lévis*), Lessard (*LaSalle*), Loiselle, McCleave, McNulty, Penner, Perreault, Portelance, Rock, Serré, Skoberg, Turner (*London-Est*)—(13)

Autre député présent: M. Gibson.

Compareait: L'honorable Martin O'Connell, ministre du Travail.

Témoins: Du ministère du Travail: MM. B. Wilson, sous-ministre; C. J. Helmes, directeur suppléant, Direction des services financiers et administratifs; J.-P. Després, sous-ministre adjoint, Normes de l'emploi; H. J. Waisglass, directeur général, Recherches et développement; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint, Relations industrielles; J. H. Currie, directeur de la prévention des accidents et de l'indemnisation; B. H. Hardie, directeur des normes du travail; J. Mainwaring, directeur des Affaires internationales du travail.

Le Comité étudie le budget de 1972-1973 du ministère du Travail.

Le président met en délibération le crédit 1 et il souhaite la bienvenue à l'honorable Martin O'Connell, ministre du Travail, qui invite M. Wilson à présenter les autres fonctionnaires du ministère.

Le ministre fait une déclaration et avant l'interrogatoire, sur la proposition de M. Skoberg, appuyée par M. Guay (*Lévis*):

Il est décidé que la première période de questions soit limitée à dix minutes.

Les témoins répondent aux questions des membres du Comité.

A la fin de l'interrogatoire,

Le crédit 1 est adopté.

Il est convenu que le président fasse rapport du crédit 1 à la Chambre.

Le président annonce qu'il convoquera le sous-comité du programme et de la procédure afin de fixer les séances ultérieures du Comité principal.

A 12 h 10, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, March 21, 1972

[Text]

The Chairman: Good morning, gentlemen.

I hope you do not mind starting without a quorum. As soon as we have more members we may have a motion to limit questioning to 10 minutes. We had this during the last session and I think everybody would agree to such an arrangement.

We have the estimates before us and this morning we shall be considering the estimates relating to the Department of Labour.

I shall call Vote 1 relating to the Department of Labour which you will find in your Blue Book at page 13-2, Program Expenditure \$15,009,000.00.

DEPARTMENT OF LABOUR

Department

Vote 1—Labour—Program expenditures, the grants listed in the Estimates and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs—\$15,009,000

• 0945

I would like to welcome the Hon. Martin O'Connell, Minister of Labour, and I will ask him to introduce his officials from the Department of Labour to us. Mr. O'Connell.

Hon. Martin P. O'Connell (Minister of Labour): Thank you, Mr. Chairman. I wish to say that I am very pleased indeed to be before the Standing Committee. It will be a new experience for me as your Minister of Labour. I would like to encourage you to ask questions of us, particularly as the department is here in some force to assist you in answering any questions which relate to our operations.

On my right is the Deputy Minister, who most of you know, Mr. Bernard Wilson, and to his right is Mr. Helmes, who will be able to unravel the mysteries of the estimates for us. There are other gentlemen down both sides of the table. Perhaps I will ask Mr. Wilson to introduce them.

Mr. Bernard Wilson (Deputy Minister, Department of Labour): They are Mr. Harry Waisglass, Director General, Research and Development section; Mr. J. Currie, Director, Accident Prevention and Compensation Branch; Mr. B. Hardie, Director, Labour Standards Branch; Mr. J. Mainwaring, International Labour Affairs Branch, Mr. J.-P. Després, Assistant Deputy Minister, Employment Standards and Benefits; Mr. W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister, Industrial Relations; Mr. Armstrong, my assistant; Mrs. Mackenzie from the Public Relations and Information Services and Mr. O'Regan, Director, Public Relations and Information Services.

Mr. O'Connell: Gentlemen, you can see that we outnumber you by a fair margin.

The Chairman: For a few minutes.

Mr. O'Connell: Do not let that inhibit you in any way. I think most of you are familiar with the broad outlines of the department, but could I, Mr. Chairman, just take a moment on this?

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 21 mars 1972

[Interpretation]

Le président: Bonjour, messieurs.

J'espère que vous êtes d'accord pour commencer sans le quorum. Dès que nous serons en nombre suffisant nous pourrions proposer de limiter le temps de question à 10 minutes. C'est ce que nous avons fait l'année dernière et je pense que tous les députés seront d'accord.

Ce matin, nous allons étudier les prévisions budgétaires du ministère du Travail.

Nous allons commencer par le premier crédit du ministère du Travail que vous trouverez à la page 13-2 et qui prévoit un montant de \$15,009,000 pour les dépenses du programme.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Ministère

Crédit 1—Travail—Dépenses du programme, subventions inscrites au budget et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail—\$15,009,000.

Je souhaite la bienvenue au ministre du Travail, l'honorable Martin O'Connell. Monsieur O'Connell, voulez-vous s'il vous plaît nous présenter vos collègues du ministère du Travail.

L'honorable Martin P. O'Connell (ministre du travail): Merci, monsieur le président. Je suis très heureux que le Comité permanent m'ait invité. C'est une nouvelle expérience pour moi en tant que votre ministre du Travail. Je vous demande de poser toutes les questions qui vous préoccupent, surtout puisque le ministère est représenté ici en grand nombre et prêt à vous fournir les réponses à ces questions.

A ma droite se trouve mon sous-ministre que la plupart d'entre vous connaissent déjà, M. Bernard Wilson. A sa droite se trouve M. Helmes qui nous aidera à pénétrer les mystères des prévisions budgétaires. Puis-je demander à M. Wilson de présenter les autres collègues qui se trouvent des deux côtés de la table?

M. Bernard Wilson (sous-ministre, ministère du Travail): Je vous présente le directeur général pour les recherches et le développement, M. Harry Waisglass, le directeur de la prévention des accidents, M. J. H. Currie, le directeur des normes du travail, M. B. H. Hardie, le directeur des affaires internationales du travail, M. J. Mainwaring, le sous-ministre adjoint responsable des normes de l'emploi, M. J.-P. Després, le sous-ministre adjoint responsable des relations industrielles, M. W. P. Kelly, mon assistant, M. Armstrong, Mme MacKenzie de la direction de l'information et des relations publiques et le directeur du service de l'information et des relations publiques, M. O'Regan.

M. O'Connell: Messieurs, vous voyez que nous sommes largement majoritaires.

Le président: Pour quelques minutes.

M. O'Connell: Que cela ne vous gêne surtout pas. Je pense que vous êtes tous au courant de la structure de notre ministère, mais peut-être pourrais-je en parler brièvement, monsieur le président?

[Texte]

The Chairman: Yes.

Mr. O'Connell: We are a department that is composed of a forecast number of persons of 773. This will be 29 more than last year, and you might like to inquire what the extra people will be doing. It is a department of 773 persons as we go into the new fiscal year and we are forecasting expenditures in Vote 1, that you have in front of you, of just over \$15 million to be voted. There is an additional statutory item of about \$4.5 million that relates to the payment of compensation benefits that the Department of Labour makes through provincial workmen's compensation boards. So, the total budget is \$19.5 million and it is comprised of those two items with \$15 million to be voted.

You will note that we are forecasting an increase of about \$1.7 million in the voted items. The gentlemen with me here, Mr. Helmes in particular, will be glad to take you through the details of those financial statements, if you wish.

I think you will find that the increases are roughly one-third for normal salary increments, another quarter for the additional 29 persons and much of the balance will go for additional professional services related to some of the nonlegislative initiatives that we hope to take in the department; the research and development and training fields for safety services.

You will find that our manpower is roughly distributed into five main areas, with slightly over 200 persons in both general administration and in employment standards and over 100 persons in both industrial relations and research and development and 56 persons in public relations.

I might briefly refer to the momentum that was developed last year and which we are carrying on this year. As you know, last year the Canada Labour Code was amended and the labour standards in it in particular were amended. They are now fully in force. A new bill to amend the Canada Labour Code with respect to industrial relations was Bill C-253 with which you are familiar. It was introduced in June last year and then was not proceeded with by design. Very extensive consultations have been held with interested groups. Briefs have been received and letters; interviews have been held. We are in the process now of preparing that bill to come back into the House hopefully in the near future.

• 0950

Another legislative initiative is the amendment also in the Canada Labour Code of the fair employment practices division of it and this is in an advanced stage.

So that of the three main legislative initiatives in the department; one is completed, labour standards; the second is hopefully soon to see the light of day on industrial relations, and the third also quite soon, fair employment practices.

There has been activity in the field of regulations. The safety of employees section of the Canada Labour Code has been developed by regulations into 18 sets of regulations dealing with different aspects of safety. Thirteen of those are now promulgated and the balance are being examined in Justice for their legal aspects and they should be coming forward soon.

In the regulatory field we are also looking at hours of work and overtime pay and safety in the motor industry, trucking industry. There was a commission of inquiry which has now reported and will be, I expect, in a position to issue regulations fairly soon, certainly before July 1972 when the deferment of the application of the code in that

[Interprétation]

Le président: Oui.

M. O'Connell: Selon les prévisions, le personnel du ministère sera de 773 personnes, ce qui signifie le recrutement de 29 nouveaux employés. Vous vous demandez peut-être pourquoi nous avons besoin de ces gens-là. Le ministère comprendra un personnel de 773 personnes pour le nouvel exercice avec un budget d'un peu plus de \$15 millions. En outre, un crédit statutaire additionnel prévoit le paiement d'un montant d'environ \$4.5 millions qui seront versés par l'intermédiaire des commissions provinciales des accidents du travail. Le total au titre du programme comprend donc une somme de \$19,5 millions le composant de deux crédits. Le premier des deux d'un montant de \$15 millions devra être adopté par le Parlement.

La différence par rapport à l'année dernière est de \$1,7 million. Mes collègues, M. Helmes en particulier, sont prêts à vous expliquer les détails de ces prévisions.

Vous verrez qu'un tiers de l'augmentation sera consacré au paiement d'indemnité à des employés, un quart pour les salaires de ces 29 nouveaux employés et le reste ira presque entièrement au service professionnel supplémentaire qui seront chargés de certaines questions dont nous comptons nous occuper; dans les domaines de la recherche du développement et la formation et dans les services de prévention d'accidents.

Vous voyez que notre ministère est divisé grosso modo en cinq domaines d'activités avec un peu plus de 200 personnes dans l'administration générale et la direction des normes d'emploi et plus de 100 personnes dans les directions des relations du travail et de la recherche et de développement et 56 personnes dans les services d'information et de relations extérieures.

Peut-être devrais-je vous parler brièvement du crédit que nous avons reporté de l'année dernière. Vous savez que le Code canadien du travail et surtout la question des normes du travail ont été modifiés l'année dernière. Le nouveau code est maintenant entré en vigueur. Vous connaissez le bill C-253, qui a pour objet l'amendement du Code canadien du travail en ce qui concerne les relations industrielles. Ce projet de loi a été présenté au mois de juin dernier, mais on l'a abandonné à dessein. On a tenu toute une série de consultations avec les milieux intéressés. Il y a eu beaucoup d'exposés et de lettres reçus et des

entrevues ont eu lieu. Maintenant, nous espérons que la Chambre se remettra à étudier ce projet de loi.

Un autre projet de loi prévoit l'amendement de la loi sur les justes méthodes d'emploi qui fait partie du Code canadien du travail. Ce projet est déjà très avancé.

Voilà en ce qui concerne les principaux projets de loi émanants de notre ministère. Le projet sur les normes de l'emploi est terminé, le projet sur les relations industrielles le sera probablement bientôt et nous espérons que le projet de loi sur les justes méthodes d'emploi le sera également très bientôt.

Les règlements ont également fait l'objet d'étude. On a établi une réglementation, sous forme de 18 séries de règlements divers pour garantir la sécurité aux employés dans le cadre du code canadien du travail. Treize règlements ont déjà été adoptés et les cinq autres font l'objet d'une vérification juridique pour être promulgués bientôt.

Nous nous occupons également des questions réglementaires telles que la durée du travail, la rémunération du surtemps et la sécurité dans l'industrie automobile. Une commission d'enquête a présenté un rapport. Elle présen-

[Text]

industry will terminate. Progress is being made in the coal mine safety regulations.

So what I have been saying in a general way is that at least three major pieces of legislation and a number of activities in the regulatory field are actively in process in the department.

Apart from that legislative and legal aspect we are deeply engaged in what we call nonlegislative activity. In some respects these kinds of activities may be just as vital to the contribution the department can make as are the legislative ones. They are prominently centred in the industrial specialist program, and Mr. Kelly, who is here, could help you a great deal in describing what our industry specialists do. They become mediators at critical stages of disputes and have an enviable record of bringing about settlement in at least three-quarters of those disputes into which they have been requested to make a contribution. There is no question that is one of the most important functions of the department and one in which I am particularly interested, and I am sure you are, too.

So we would invite any inquiries you might make into the operations of that and on legislative initiatives.

For some time there has been a labour-management consultative service which is really quite large. It works through the establishment of committees and various enterprises, labour management. We are going to extend that into an advisory process and base it upon some training and we will be able to describe the expansion of that effort to you if you would like to inquire.

• 0955

I am hoping, and I think we have grounds for being optimistic, that we can engage in some more systematic consultation with labour and with management, to bring them into relationships with government and indeed with each other, looking at the longer term for industrial relations in Canada as the over-all economic and social environment changes, so that we can hope to at least keep up with and perhaps anticipate changes that will come and not leave all of us locked into positions of controversy and conflict—to try to find where the public interest resides as well as the private interest engaged in this field. So that we are with, as I say again, some real hopes for response on the part of labour and management seeking a more structured, consultative arrangement.

Miss Sylvia Gelber, who is head of the Women's Bureau, is out of Canada at the moment, but you may be interested in the work of that bureau. It is a very important one. It has been a leading force in promotional fields with respects to women's role in the labour force and the question of an equal remuneration for equal work. It has contributed to the interdepartmental committee's considerations of the Royal Commission on the Status of Women, and that is a very active and significant part of our operation.

We have just completed the ratification in the international field of ILO convention 87. This is an important international convention. It relates to the right to organize and be represented by trade unions. It passed through the whole process of receiving approval by the 10 provinces and has been ratified by the Government of Canada. That is the way these conventions are done: they usually pass through the provincial field and each province assures us that nothing in their practices or legislation is in violation of the convention, and then we proceed.

The second one of the two that are currently in the mill is number 100, and this is equal pay for equal work. Most

[Interpretation]

tera certainement des règlements avant le mois de juillet 1972, date à laquelle le code viendra à expirer en ce qui concerne ce secteur industriel. Nous avons également fait des progrès dans le domaine des règlements sur la sécurité des mines de charbon.

En résumé trois projets de loi et toute une série de mesures réglementaires font l'objet d'étude intensive dans mon Ministère.

Mises à part les questions législatives et juridiques, nous poursuivons d'autres activités qui ne font pas l'objet d'une législation et qui sont parfois tout aussi importantes. Il s'agit surtout des relations avec l'industrie et je pense bien que M. Kelly vous expliquera ce que font nos spécialistes de l'industrie. Ils interviennent surtout lorsque nous avons des difficultés à régler les conflits de travail. On peut dire qu'ils travaillent avec beaucoup de succès puisqu'ils ont réussi à régler trois quarts des conflits dans lesquels on a eu recours à eux. Je pense que c'est une des activités les plus importantes du Ministère et une qui m'intéresse tout particulièrement, et vous aussi j'en suis sûr.

Nous vous inviterons donc à poser toutes les questions qui vous viennent à l'esprit concernant toutes ces activités.

Depuis un certain temps, nous avons une direction de la consultation ouvrière-patronale qui est assez importante. Ce conseil de gestion a créé des comités et différentes entreprises. Nous allons étendre ce programme de consultations et donner aux gens une formation appropriée. Nous sommes prêts à vous donner tous renseignements à ce sujet.

J'espère que nous pourrons avoir des consultations plus systématiques tant avec le travailleur qu'avec la direction afin d'établir des rapports d'une part entre ces deux partis et le gouvernement et d'autre part des rapports directs entre les deux partis en cause, et à long terme, des relations industrielles dans le pays compte tenu de l'évolution économique et sociale, afin que nous puissions suivre et peut-être même prévoir les modifications, évitant ainsi des conflits, dans l'intérêt bien compris tant du public que du secteur privé. Donc nous avons bon espoir d'obtenir une réponse positive tant des syndicats que de la direction en vue d'établir un dispositif de consultations mieux organisées.

Vous vous intéressez sans doute par ailleurs au travail accompli par le Bureau de la main-d'œuvre féminine, bureau dirigé par M^{me} Sylvia Gelber, actuellement à l'étranger. Ce travail est en effet fort important. Le bureau a joué un rôle essentiel pour faire valoir le rôle des femmes dans la main-d'œuvre nationale et en ce qui concerne le principe de salaire égal à travail égal. Le Comité a également participé à l'étude du Comité interministériel de la Commission royale sur le statut des femmes, étude qui représente une partie très importante de notre travail.

Dans le domaine international, nous venons de ratifier la convention 87 de l'Organisation internationale du travail. Il s'agit d'une convention internationale importante, traitant du droit des travailleurs à constituer des syndicats et à se faire représenter par eux. Cette convention a été approuvée par les dix provinces et elle a été ratifiée par le gouvernement du Canada. C'est en effet la façon dont nous procédons normalement dans ce domaine; Les provinces doivent nous faire savoir que rien dans leurs lois ou dans leurs pratiques ne s'oppose aux dispositions de la convention; ensuite nous sommes alors libres de la ratifier.

On s'occupe en ce moment de la convention n° 100 qui traite du travail égal à salaire égal. La plupart des provin-

[Texte]

provinces have now cleared that one. We, ourselves, are clearing it and waiting for the remaining few.

Perhaps I should have mentioned in the nonlegislative programming, but have left it for some special consideration now, the research and development program. We are proposing, and you will see an item in the estimates, a significant expansion of our research effort, and I hope that you would agree that this is an important underpinning of any nonlegislative initiatives we would make.

We want to know the psychology of industrial relations, we want to know how the process takes place so far as we can determine it by professional research, and we will want to use that as a resource to improve the quality of bargaining process and our own role within it. Mr. Waisglass, who is here could describe in some further detail the precise steps we would be hoping to take in that field, and you will note that some of the additional personnel we would be proposing are indeed related to our research effort.

Mr. Chairman, I think that is just a quick run-through of some of the areas in which activity has been taking place and in which we propose it. We all appreciate it is likely to be, and I was going to say "a difficult year", but I am going to say "an interesting year", in industrial relations. Many important contracts are falling due for renegotiation and many of these across the country, whether they are in the federal jurisdiction or the provincial one, involve the public service or industries where there is a very high public interest and I want to assure you that we intend to do our best to facilitate the bargaining process so that those agreements can be arrived at without work disruptions.

• 1000

I should say, too, just in closing that Mr. Mackasey's will be a hard act to follow, not only because of the personal qualities which he brought to it, the great interest he had in it and the respect he had in it, I think, from all parties, but also because the statistics are there to demonstrate that the hours lost in the federal jurisdiction declined dramatically during his tenure as Minister of Labour. I do know that all of you would want me, in this setting to wish him a speedy recovery and you would undoubtedly want to wish me as much success as he had in the field. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. O'Connell. I am sure the Committee concurs in your wish that Mr. Mackasey will enjoy better health very soon and we wish you all possible success in your function.

Gentlemen, before we start the questioning, I would like to have someone move that a ten-minute limit be applied to the first round of questioning. We have had this in the past on this Committee and I think it has been acceptable.

Mr. Skoberg: I move that a ten-minute limit be applied to the first round of questioning.

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: I will start with Mr. Lessard.

Mr. Lessard: I have two short questions.

Mr. O'Connell, you just said a minute ago that you had 773 employees in your department. I would like to ask you what is the proportion of French Canadians of those 773 employees.

[Interprétation]

ces ont actuellement donné leur assentiment. Pour notre part, nous avons déjà réglé le problème et nous attendons la réponse des quelques autres provinces.

J'en arrive maintenant au programme de recherches et de développement. Vous constaterez à la lecture des prévisions budgétaires que nous proposons une expansion considérable de nos travaux de recherches, qui est, à votre avis j'espère, le fondement de l'ensemble de nos initiatives qui ne relèvent pas directement du domaine législatif.

Nous voulons connaître la psychologie des relations industrielles, et nous voulons, grâce à une recherche spécialisée, déterminer les modalités exactes de ces relations en vue d'améliorer le processus des négociations collectives ainsi que le rôle que nous avons à y jouer. M. Waisglass ici présent pourra vous donner de plus amples détails sur ce que nous espérons faire dans ce domaine; vous constaterez que le personnel supplémentaire que nous désirons engager sera en effet affecté à la recherche.

Voilà donc, monsieur le président, un résumé rapide de nos activités présentes et à venir. Dans le domaine des relations industrielles, l'année en cours sera sans doute une année difficile mais elle sera «une année intéressante». De nombreuses conventions devront bientôt être négociées de nouveau dans l'ensemble du pays, et celles-ci, qu'elles relèvent de la compétence fédérale ou provinciale, s'appliquent soit à la Fonction publique, soit à des industries qui présentent un très grand intérêt pour le public; et je tiens dès lors à vous assurer que nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour faciliter ces négociations afin que des accords soient conclus sans arrêt de travail.

Pour conclure, je dirais qu'il est difficile de prendre la relève de M. Mackasey, non seulement en raison de ses

qualités personnelles, de l'intérêt qu'il portait à son travail et du respect dont lui témoignaient tous les milieux, mais aussi, les statistiques corroborent d'ailleurs ce que je dis, parce que les heures de travail perdues dans le domaine fédéral ont très sensiblement diminué pendant la période durant laquelle M. Mackasey a été ministre du Travail. Vous serez tous d'accord avec moi pour lui souhaiter un prompt rétablissement et je suis sûr que vous me souhaitez à mon tour la même réussite qu'il a connue dans ce domaine. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur O'Connell. Le Comité se joint à vous pour souhaiter un prompt rétablissement à M. Mackasey et nous vous souhaitons tous une pleine réussite dans vos nouvelles fonctions.

Messieurs, avant de passer aux questions, je demanderais que quelqu'un veuille bien proposer d'appliquer une limite de temps de 10 minutes au premier tour de questions. C'est une procédure que nous avons déjà appliquée et qui a bien réussi.

M. Skoberg: Je propose qu'une limite de temps de 10 minutes soit appliquée durant le premier tour de questions.

Des voix: D'accord.

Le président: Je donne la parole à M. Lessard.

M. Lessard: J'ai deux brèves questions.

Monsieur O'Connell, vous venez de dire que 773 employés travaillaient dans votre ministère. Pourriez-vous nous dire quel est la proportion de Canadiens français dans ce nombre?

[Text]

Mr. O'Connell: I do not know if I can answer directly in terms of French Canadians, I can give you an answer in terms of bilingual employees. Would that be satisfactory?

Mr. Lessard: What proportion is bilingual then?

Mr. O'Connell: There are 190 approximately, mostly in the administrative support category, which would be 20 per cent plus.

Mr. Lessard: Do you have any plan to increase the number of bilinguals in your department?

Mr. O'Connell: We have the government program and we are always on the look out for good French Canadians.

The Chairman: Did you hear the answer, Mr. Lessard?

Mr. Lessard: No, I did not.

The Chairman: Mr. Wilson will you give the answer?

Mr. Bernard Wilson (Deputy Minister of Labour): We have 86 now taking French language training and some of them are in very advanced stages. I might call on one or two of them to show their prowess...

An hon. Member: I know two of them.

Mr. Wilson: ... but we are very much on the look out for people who are bilingual.

Mr. Lessard: When you say very much, have you had a program to...

Mr. Wilson: Yes, we have, indeed. We find them in great demand and in short supply, that is the trouble.

The Chairman: Are there any more questions?

Mr. Lessard: No.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. O'Connell, I am sure all of us are watching with interest your involvement now in the new bill that may be before us sometime this year or later and, naturally, those of us who have read the amount of literature that has come across our desks in opposition to any change in the technological clause in the bill that was before us, under Bill C-253, are wondering now what will come before us in so far as the new bill is concerned. I would hope that the type of lobby that is being carried out by various groups in the country, from the type of material that I have seen across the desk anyway, will not have a real adverse effect on your thinking in so far as that particular clause of the bill is concerned. I am sure from what we have seen in the House so far you are to be congratulated in the way you have already handled the Question Period and the likes of that in so far as your department is concerned.

• 1005

You mentioned the ILO Conventions. This is something, I am sure, that has concerned everyone who has been to the ILO Conventions the meetings in Geneva. Just how can some of these conventions be approved much quicker than they have been in Canada. It must be somewhat embarrassing for Canadians who go to these Geneva meetings to realize that while they are talking in one vein, in effect it takes so many years to try to do something in so far as implementing the very conventions that you have referred to today, in fact. Has any structure been set up for communication with the 10 provinces so that we will know what is going on?

[Interpretation]

M. O'Connell: Je ne puis pas vous donner le nombre de Canadiens français, mais je puis vous donner, si vous voulez, celui d'employés bilingues.

M. Lessard: Quelle est la proportion d'employés bilingues?

M. O'Connell: Il y en a environ 190, la plupart dans la catégorie du soutien administratif, ce qui représente plus de 20 p. 100 des effectifs.

M. Lessard: Comptez-vous augmenter la proportion d'employés bilingues de votre ministère?

M. O'Connell: Nous connaissons le programme du gouvernement et nous sommes toujours à la recherche d'employés canadiens-français compétents.

Le président: Vous avez entendu la réponse, monsieur Lessard?

M. Lessard: Non, je ne l'ai pas entendue.

Le président: M. Wilson va vous répondre.

M. Bernard Wilson (sous-ministre du Travail): Quarante-vingt-six fonctionnaires suivent actuellement les cours de français; certains d'entre eux sont déjà fort avancés. Je pourrais demander à plusieurs d'entre eux de vous faire une petite démonstration...

Une voix: J'en connais deux justement.

M. Wilson: ... mais nous sommes toujours à la recherche d'employés bilingues.

M. Lessard: Voulez-vous dire que vous avez un programme...

M. Wilson: Oui, justement nous avons un programme. Mais nous constatons que malheureusement la demande est grande alors que l'offre est très réduite.

Le président: Avez-vous d'autres questions?

M. Lessard: Non.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur O'Connell, nous suivons tous avec la plus grande attention la façon dont vous allez traiter le nouveau bill qui pourrait nous être soumis encore dans le courant de cette année au plus tard; ceux d'entre nous qui avons lu toute la documentation qui s'oppose à toute modification de l'article sur la technologie qui figurait dans le Bill C-253 se demandent sous quelle forme cet article fera son apparition dans le nouveau bill. Toutefois, après avoir lu les documents qui sont parvenus à mon bureau, j'espère que les pressions faites par divers groupes dans le pays n'auront pas de répercussions négatives sur votre façon d'envisager cet article du bill. A la suite des sessions à la Chambre, je tiens à vous féliciter au contraire de la façon dont vous avez répondu au cours de la période des questions.

Vous avez mentionné les conventions de l'Organisation internationale du travail. Elles préoccupent très certaine-

ment tous ceux qui ont assisté aux réunions de cette organisation à Genève. Comment certains de ces accords peuvent-ils être approuvés plus rapidement qu'ils ne l'ont été au Canada jusqu'à présent? En effet, ce doit être embarrassant pour les représentants canadiens se rendant aux réunions à Genève de constater que quoiqu'ils disent, tant d'années s'écoulent avant que ces accords ne soient mis en œuvre. Un mécanisme de consultation avec les dix provinces a-t-il été élaboré afin que nous sachions où en sont les choses?

[Texte]

Mr. O'Connell: Yes, there is a structure and it is the annual meeting and perhaps even more frequent meetings of the deputy ministers of Labour, at which ILO Conventions are discussed. I think there is an understanding in most international gatherings that a federal state frequently moves much more slowly than a unitary state since under its constitution many of the subject matters of international agreement fall in the provincial jurisdiction, and that is certainly the case in the labour field. We know, just in numbers, that the federal jurisdiction is a relatively small part of our labour force.

It would be very encouraging if we could speed up that process, Mr. Skoberg. It is perhaps rather slow. In spite of its slowness I would think the actual conditions in Canada already meet the requirements of the conventions. It is simply the legal process of recognizing that officially that is at stake.

Mr. Skoberg: I would think, though Mr. O'Connell, if the conditions in Canada already meet the requirements, it must be rather embarrassing even at that to go back and suggest that we still have not ratified many conventions that were supported by the Canadian delegations. This is the point, and I wonder whether there is not some machinery that could further the implementation and ratification of the various conventions that have been passed at the ILO Conferences. I can appreciate the problems within the constitution and the likes of that, but it just seems that we are a little bit behind even some of the developing and the developed nations in this regard.

Mr. O'Connell: We do have a section in the department known as the ILO Branch. Mr. Mainwaring is here representing that branch and perhaps you might want to address a more highly specific question on that to him. We push it to the extent we can, but it does not rest with us alone.

The Chairman: Would you like to hear Mr. Mainwaring?

Mr. Skoberg: Maybe on a direct point of what...

The Chairman: I will ask him to come to the table here please.

Mr. Skoberg: I believe the point, Mr. Chairman, is what are the provinces doing in so far as having close liaison with the federal department to bring about the implementation and ratification of these various conventions?

The Chairman: Mr. Mainwaring, will you answer Mr. Skoberg?

Mr. J. Mainwaring (Director, International Labour Affairs Branch, Department of Labour): I think I should say, first, that for many years the view was taken that Canada should not seek to ratify conventions where the subject matter was within provincial jurisdiction. It is relatively recently that we have embarked on an active program of consultation with the provinces with a view to getting their approval of our ratifying conventions where the subject matter falls within provincial jurisdiction. We have an annual meeting where the deputy ministers of labour from the provinces and some of their officials come to Ottawa and we spend two days going over various specific conventions. We sometimes find there is a technicality that will prevent ratification, maybe one or two of the provinces will not be completely in compliance, and we have found a great willingness on the part of the provinces to seek to improve their standards, where this is called for, to match the standard.

[Interprétation]

M. O'Connell: Un tel mécanisme existe en effet, notamment la réunion annuelle et les réunions encore plus fréquentes des sous-ministres du Travail, réunions au cours desquelles les accords de l'Organisation internationale du Travail sont examinés. Les participants aux réunions internationales savent très bien que les États fédéraux agissent plus lentement que les États unitaires, les constitutions des premiers prévoyant que les accords internationaux relèvent de la compétence provinciale, ce qui est le cas ici. Nous savons qu'une part relativement restreinte de la main-d'œuvre nationale relève du gouvernement fédéral.

Il serait évidemment bon que nous puissions accélérer ce processus, qui est peut-être un peu lent à l'heure actuelle. Mais en dépit de cette lenteur, je crois que les conditions au Canada sont déjà conformes aux dispositions de cet accord. Il s'agit simplement de son adoption officielle.

M. Skoberg: Même si les conditions chez nous sont déjà conformes aux dispositions de l'accord, il doit être assez embarrassant de ne pas encore avoir ratifié cet accord alors qu'il a obtenu l'appui de la délégation canadienne. Je me demande donc s'il n'y aurait pas moyen d'accélérer la mise en œuvre de la ratification de divers accords adoptés lors des conférences de l'Organisation internationale du Travail. Je comprends fort bien qu'il y ait des problèmes d'ordre constitutionnel mais il me semble que nous soyons en retard même par rapport à certains pays développés et en voie de développement dans ce domaine.

M. O'Connell: Il existe une section dans le ministère connue sous le nom de direction de l'OIT. Justement M. Mainwaring qui représente cette direction est parmi nous; vous pourriez peut-être lui poser une question plus précise. Nous faisons ce que nous pouvons mais cela ne dépend pas entièrement de nous.

Le président: Voulez-vous poser une question à M. Mainwaring?

M. Skoberg: Peut-être bien...

Le président: Je lui demanderai de bien vouloir prendre place au bureau.

M. Skoberg: Je voudrais savoir ce que les diverses provinces font en vue de maintenir des rapports étroits avec le ministère fédéral de façon à ratifier et à mettre en œuvre ces divers accords.

Le président: Monsieur Mainwaring, voudriez-vous bien répondre à M. Skoberg?

M. J. Mainwaring (directeur, Direction des affaires internationales du travail, ministère du Travail): Je tiens à souligner que pendant de longues années, on avait été d'avis que le Canada ne devait pas ratifier des accords portant sur des questions relevant de la compétence provinciale. Ce n'est que depuis peu de temps que nous avons institué des consultations avec les provinces en vue d'obtenir leur accord pour la ratification de convocation portant sur des questions relevant de la compétence provinciale. Au cours d'une réunion annuelle, les vice-ministres du Travail des provinces et certains de leurs fonctionnaires viennent à Ottawa pour deux jours afin d'examiner diverses conventions. On constate parfois une difficulté technique qui s'oppose à la ratification de telle ou telle convention, comme par exemple qu'une ou deux provinces ne se conforment pas complètement aux dispositions prévues; mais chaque fois, les provinces sont toutes disposées à améliorer leurs normes lorsque le besoin s'en fait sentir.

[Text]

• 1010

Personally I am very happy about the way things have been moving. I am delighted that we have been able to ratify Convention 87 on freedom of association and the right to organize, which is one of the basic human rights conventions.

Mr. Skoberg: Did that include the right to belong to a political party of their choice, and run for one?

Mr. Mainwaring: I do not think we need to ratify an international convention to do that.

Mr. Skoberg: I believe that was your branch.

Mr. Mainwaring: We are on the way to ratifying Convention 100, equal pay for equal work, and this will be a big step forward, too.

The Chairman: Thank you, Mr. Mainwaring.

Mr. Skoberg: Is my time up, Mr. Chairman?

The Chairman: No, Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: I would like to turn then to the industry specialist field, if I may, Mr. Minister.

Of late we have seen some concern from various sources that there is invariably an accumulation of grievances that could and should be settled long before they get to the stage of open conflict. The machinery that you have now set up under the industry specialist system appears to be working most satisfactorily but how are the industry specialists called in, when can they be called in, and is there any way that they can offer their assistance to solve some of these small grievances that should never result in work stoppages, or in fact wildcats now? This is more an indication of wildcats than we have ever seen in the past. It is not the union leaders that are trying to bring about that type of work stoppage, it is the men themselves who are completely fed up with long delays and small grievances that really should have been settled long ago.

Mr. O'Connell: The industry specialists maintain continuous contact in their particular industry and become in fact specialists in it. They are available at all times. They may be called in in particular instances but they are continuously available.

Would you like to hear from Mr. Kelly on that, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Kelly, we invite you to answer this question.

Mr. Skoberg: Maybe we should concern ourselves with specific cases. We know what has happened on the railroad in regard to safety problems and the safety concerns of employees that are not being satisfied. There have been derailments, mishaps and fatalities, and there are other areas in that whole field that we could discuss. These are the things that build up the animosity amongst the working people. I am wondering whether or not this is over and above where your industry specialists come into the field.

Mr. W. P. Kelly (Assistant Deputy Minister, Industrial relations, Department of Labour): First of all, we are very conscious of situations where grievances build up and we look for these situations to see if there is inadequacy in the grievance procedure or what the trouble is. One of our industry specialists in the marine industry has just assisted the parties in setting up a completely new grievance procedure, with an industry arbitrator on hand on short notice. I think, with some of the situations you refer to,

[Interpretation]

Pour ma part, je suis très satisfait de la façon dont les choses se sont déroulées. Je suis très heureux que nous ayons pu ratifier la convention 87 sur la liberté d'association et le droit de se syndiquer, ce qui est une des conventions essentielles des droits de l'homme.

M. Skoberg: Est-ce que cette convention comprend également le droit d'appartenir à un parti politique et de se porter candidat?

M. Mainwaring: Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de ratifier une convention internationale dans ce but.

M. Skoberg: Je croyais que c'était votre domaine.

M. Mainwaring: Nous allons bientôt ratifier la convention 100, à travail égal, salaire égal, ce qui constituera un grand pas en avant.

Le président: Je vous remercie, monsieur Mainwaring.

M. Skoberg: Ai-je épuisé mon temps de parole, monsieur le président?

Le président: Non, pas encore, monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Alors, je voudrais aborder la question du spécialiste des relations industrielles.

On entend un peu partout, ces temps-ci, que les griefs s'accumulent alors qu'ils auraient pu être réglés longtemps avant d'en arriver au conflit déclaré. Il semblerait que votre système de spécialistes des relations industrielles fonctionne fort bien; mais j'aimerais savoir quand et comment on a recours à leurs services et s'ils peuvent aider à résoudre certains de ces petits différends qui n'auraient jamais dû donner lieu à des grèves sauvages. En effet, les grèves sauvages sont plus nombreuses que jamais. Or, les chefs syndicalistes n'en sont pas responsables, ce sont plutôt les travailleurs qui en ont assez d'attendre que soient réglés les petits différends qui auraient pu l'être il y a déjà longtemps.

M. O'Connell: Les spécialistes des relations industrielles sont en rapport constant avec les personnes appartenant au secteur dont ils sont spécialistes. On peut avoir recours à leurs services à tout moment.

Aimeriez-vous que M. Kelly vous réponde sur ce point, monsieur le président?

Le président: Voulez-vous répondre à cette question, monsieur Kelly.

M. Skoberg: Voyons un cas bien précis. Nous savons ce qui est arrivé aux chemins de fer en ce qui concerne la sécurité du travail et nous savons que les exigences des travailleurs dans ce domaine n'ont pas été satisfaites. Il y a eu des déraillements et divers accidents dont certains ont été mortels. Ce sont des choses de ce genre qui suscitent l'animosité des travailleurs. Je voudrais savoir si ces questions relèvent de la compétence des spécialistes en relations industrielles?

M. W. P. Kelly (sous-ministre adjoint, Relations industrielles, ministère du Travail): Nous sommes parfaitement au courant des griefs qui s'accumulent dans certains cas, mais alors, nous étudions la situation afin de savoir si les procédures ont été bien suivies ou bien déterminer la source du problème. Ainsi, un de nos spécialistes en relations maritimes, vient tout juste d'aider les parties en cause à établir une nouvelle procédure de griefs, comportant un arbitre industriel auquel on peut faire appel à tout moment. En ce

[Texte]

particularly railways and the safety field, you must keep in mind that the safety factor is regulated by the Canadian Transport Commission. That is not the normal type of a grievance but I agree, if there are some safety conditions that are bothering the men, this builds up. But the industry specialist is only useful to the parties when he is in there on the acceptance of both sides. And it is also our experience that we do not want to get in to mediate grievances where there is a well-reasoned grievance procedure set up because we find that this merely encourages situations where maybe some local people may want to abrogate the grievance procedure and escalate the thing.

• 1015

So we insist, where there is a good grievance procedure and it is working efficiently, that these grievances be channelled through the grievance procedure.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman and Mr. O'Connell, I can agree with that philosophy. Perhaps I can turn to the third question, concerning the interpretations placed upon collective agreements by some officers of the Labour Standards Branch of your department. I have written to your department about a labour standards officer in Toronto. In this particular case, dealing with the statutory holidays of railway men, a collective agreement existed which outlined the procedures to be used. An opinion was given by an officer of the Labour Standards Branch in Toronto on the interpretation of the right of the employees to make claim for the statutory holiday. If we are following along the same lines as what the industry specialist, Mr. Kelly, has just suggested, what right then does an officer of your department have to make a determination, or even offer an opinion, as to an interpretation of the collective agreement when that machinery is already set up?

Mr. O'Connell: I would have to get at the specific case. Had it gone through the agreed procedures already?

Mr. Skoberg: No.

Mr. O'Connell: I do not know if Mr. Hardie would be familiar with it. He might like to try to answer that one, Mr. Skoberg.

Mr. B. H. Hardie (Director, Labour Standards Branch, Department of Labour): Mr. Chairman, the officer who gave this opinion was expressing his opinion on the application of the provisions of the Labour Standards Code. He did not express an opinion, and indeed would not have any right to do so, as to an interpretation of the collective agreement. He did, however, express an opinion as to what the rights of the employees were under the Labour Standards Code.

The Chairman: Do you feel satisfied in the situation, Mr. Skoberg? We would be glad to pursue it further.

Mr. Skoberg: It has been pursued and it will be pursued further. No, I am not satisfied. I think this is what brings about conflict between management and labour—when either one or the other can go to your department and ask for a determination, or even an opinion, on the collective agreement.

Again, I will go to the Canadian National Railways, and their agreement may read somewhat different from the Canadian Pacific Railways agreement. It was already established in the Canadian Pacific agreement how the statutory holidays would be paid. I grant Mr. Hardie what he has said, that it is an opinion being expressed which does not deny the organization from going to arbitration on it. But it does harm the organization by having an

[Interprétation]

qui concerne les chemins de fer et les questions de sécurité, il ne faut pas oublier que cette dernière relève de la Commission canadienne des transports. Ce n'est pas un grief de type normal à proprement parler, mais je conviens que lorsque les hommes sont inquiets au sujet des conditions de sécurité, on court au devant des ennuis. Mais toutefois le spécialiste des relations industrielles ne peut faire œuvre utile que s'il est accepté par les deux parties en cause. Par ailleurs, nous ne cherchons pas à résoudre des griefs lorsqu'une procédure bien établie existe déjà, car nous avons pu constater que cela encouragerait certains à annuler la procédure de griefs pour envenimer la situation.

Donc je le répète, lorsqu'il existe une bonne procédure de règlement des griefs, qui fonctionne convenablement, il faut la suivre.

M. Skoberg: Je suis d'accord avec ce point de vue. Je voudrais maintenant en venir à la troisième question: l'interprétation des conventions collectives faites par certains fonctionnaires de la Direction des normes du travail de votre ministère. J'ai écrit à votre ministère au sujet d'un fonctionnaire des normes du travail en poste à Toronto. Il s'agissait des congés statutaires d'un employé des chemins de fer et la procédure à suivre se trouvait dans la convention collective. Un fonctionnaire de la Direction des normes du travail de Toronto avait donné son avis à propos du droit de l'employé à réclamer ses congés statutaires. Pour suivre la ligne de pensée de votre spécialiste en relations industrielles, M. Kelly, de quel droit un fonctionnaire de votre ministère peut-il émettre, ne fut-ce qu'une opinion concernant l'interprétation d'une convention collective en cours?

M. O'Connell: Je devrais examiner ce cas. Il avait déjà été soumis à la procédure de griefs?

M. Skoberg: Non.

M. O'Connell: Peut-être que M. Hardie serait au courant de l'affaire et pourrait vous répondre, monsieur Skoberg.

M. B. H. Hardie (directeur, Direction des normes du travail, ministère du Travail): Monsieur le président, ce fonctionnaire a émis un avis concernant l'application des dispositions du Code des normes de travail. Il n'a pas exprimé d'avis quant à l'interprétation d'une convention collective, ce qu'il n'aurait pas eu d'ailleurs le droit de faire. Il a toutefois exprimé un avis concernant les droits des employés tels qu'ils sont énoncés dans le Code des normes du travail.

Le président: Cette réponse vous satisfait-elle monsieur Skoberg? Sinon, nous pouvons poursuivre la question.

M. Skoberg: On a déjà examiné cette question et elle le sera encore davantage. Non, je ne suis pas satisfait. C'est ce qui, à mon sens, suscite des conflits entre la direction et les travailleurs, notamment le fait que les deux parties peuvent demander à votre ministère d'exprimer un avis concernant la convention collective.

Prenons par exemple l'accord du Canadien-National qui diffère peut-être quelque peu de celui du Canadien-Pacifique. La convention du Canadien Pacifique stipule les modalités de paiement des congés statutaires. Je suis d'accord avec M. Hardie lorsqu'il dit qu'il s'agissait uniquement d'un avis qui n'empêche pas les organisations d'aller en arbitrage. Néanmoins, cela nuit au syndicat, en ce sens qu'un avis exprimé par votre ministère risque d'être cité

[Text]

opinion from your department which could be used in arbitration. This is the point; it is either all in or all out. If we are going to use the collective bargaining procedure, which I subscribe to wholeheartedly, then let us not have opinions from officers of the department that could be used for an adverse effect when it reaches the final step of arbitration.

The Chairman: Mr. Skoberg, I am sorry but we will come back to you on the second round.

M. Guay (Lévis): Monsieur le ministre, j'aurais deux questions d'actualité à vous poser. Comme vous le savez sans doute, vendredi prochain, il y aura probablement une grève générale dans la Fonction publique, à Québec, et dans les services parapublics aussi. Quelle est votre opinion sur l'exercice du droit de grève? Pensez-vous qu'il nous faudrait réviser tout le processus, je ne parle pas nécessairement d'enlever le droit de grève, mais réviser ce processus, afin que nous n'ayons pas à faire face à une grève générale comme ce sera probablement le cas au Québec, vendredi?

• 1020

M. O'Connell: Je ne dois pas exprimer d'opinion sur un sujet qui relève autant du domaine provincial.

You asked me concerning a general strike, I think, too, did you not?

We do not have, in the federal jurisdiction, a similar circumstance, of which I am aware at least, that might give rise to a bargaining procedure where a large part of the public service, and the parapublic service as you described it, come up for negotiation about the same time and would be in that kind of position. I do not think it would be useful or proper if I commented on that situation.

M. Guay (Lévis): Monsieur le ministre, j'aimerais poser une question complémentaire. Vous ne pensez pas que les syndicats s'orientent au gouvernement fédéral, comme ils l'ont fait graduellement au gouvernement provincial, vers une seule table de négociation. Vous allez dire que c'est hypothétique, mais cela peut se produire très rapidement. Vous ne pensez pas qu'on peut avoir à prendre une décision assez rapide sur la question de l'exercice du droit de grève.

D'ailleurs, je pense que toute la population, non seulement au Québec, mais dans toutes les provinces, est à l'affût et se demande quelles seront les positions tant du gouvernement fédéral que des gouvernements provinciaux sur l'exercice du droit de grève. Je n'ai pas parlé du retrait du droit de grève, mais de la façon de l'exercer.

Mr. O'Connell: I think you are right. We are all of us concerned about, and I include the members of trade unions as well as the public, governments, managements, and are looking at, the strike weapon in a puzzled way, wondering about its desirability, wondering about its use, and so forth. However, speaking for myself and, I am sure, for the government, I do not mean by that that there is any intention of removing the right to strike.

If you believe in the collective bargaining process and free association, as we do, then very much implicated in that belief is the right to withdraw one's services, one's labour. What we are really all asking ourselves, I think, and once again I do include the workers in this, is whether we cannot devise ways in which the resort to that strike weapon will be much less frequent, much less necessary, and I think we are only on the threshold of finding those ways. The industry specialist's role that has been devel-

[Interpretation]

lors d'une procédure d'arbitrage. Il faut savoir ce qu'on veut. Puisque nous avons un système de négociation des conventions collectives, système que j'appuie entièrement pour ma part, il ne faut pas que des fonctionnaires de votre ministère expriment des avis qui risquent d'avoir des effets préjudiciables au moment de l'arbitrage définitif.

Le président: Je m'excuse, monsieur Skoberg, mais vous aurez la parole à nouveau lors du deuxième tour.

Mr. Guay (Lévis): Mr. Minister, I have two questions to ask and both of them are topical. You probably know there will be a general strike in the Quebec Civil Service next Friday as well as in other para-public services. What is your opinion about this right to strike? Do you not think we should re-examine this entire procedure, I do not mean that the right to strike should be eliminated altogether, but that this procedure should be re-examined in order to avoid what will probably be a general strike in Quebec next Friday.

Mr. O'Connell: I cannot express an opinion on a provincial matter.

Vous m'avez parlé d'une grève générale, n'est-ce pas?

Dans le domaine fédéral, les circonstances ne sont pas les mêmes et je ne vois pas dans quelle situation une grande partie de la Fonction publique et des services parapublics devraient négocier en même temps et seraient dans une telle position. Je ne crois pas être en mesure de me prononcer sur cette situation.

Mr. Guay (Lévis): Mr. Minister, I would like to ask a supplementary question. You do not think that the various unions will approach the federal government as a single bargaining unit, as they are doing gradually with the provincial government. You will tell me that this is a hypothetical situation, but it can occur very quickly. You do not think that a quick decision will ever have to be made on the question of the right to strike.

Furthermore, I think that everyone, not only in Quebec, but also in all the provinces, is confused and wonders just what the federal government and the provincial governments positions will be on exercising the right to strike. I am not talking about withdrawing the right to strike, but rather about the way in which it is to be used.

M. O'Connell: Je crois que vous avez raison. Tout le monde s'en préoccupe et j'inclus les membres des syndicats aussi bien que le public, les gouvernements et les directions. Ils examinent le droit de grève d'une façon perplexe et se demandent si le droit est nécessaire, de quelle façon on devrait l'utiliser, etc. Cependant, je parle pour moi; mais aussi j'en suis certain, au nom du gouvernement; je ne veux pas dire par là qu'on a l'intention de retirer le droit de grève.

Si vous croyez au processus de négociation collective et à la liberté d'association, comme nous, alors impliqué fermement dans cette croyance est le droit de retirer ses services, son travail. Ce que nous nous demandons, je pense, et encore une fois, je n'inclus pas les travailleurs ici, c'est si nous ne pourrions pas trouver des procédures où le recours au droit de grève serait moins fréquent et moins nécessaire. Nous n'en sommes pas tout à fait là, encore. Le

[Texte]

oped over the last few years, as Mr. Kelly has been describing it, is only one of those techniques.

M. Guay (Lévis): Au sein de votre ministère ou d'autres ministères fédéraux un groupe de travail étudie-t-il présentement les différentes modalités d'exercice du droit de grève?

Mr. O'Connell: You may be referring to that report called the Bryden Report which was submitted. Among other things, it considered the right to strike in the public service.

The Labour Department itself does not have a jurisdiction in the public service: as you know, that is handled through Treasury Board. The right to strike will surely have to remain. It may be, as it is today, that there are some very clearly essential services where the right to bargain collectively has not yet been extended; but where it has been, it certainly involves the right to strike.

I think we have to work hard, and this is why I want to get into the consultative process, our mediation processes, and why the principle of negotiating over the impact of technological change on employees will be enshrined in the new bill. There will also be encouragement to remove from the labour dispute area that basic force of job insecurity that often, as Mr. Skoberg was saying, is one of those matters that accumulates and accumulates and then you are into the bargaining period and everybody is uptight about something and it is very difficult to settle and people dig in their heels and ultimately they are striking. We intend to work as hard as we can to have a continuous process of the ventilation of grievances as they come along, a mediation service that knows the industry and gains the respect and trust of the industry, and we trust that if we can bring management, labour, government and others all together that we will reduce the incidence. I do not suppose one will ever remove strikes entirely and I am sure Mr. Guay would agree that legislating strikes out of existence will not prevent them. We know of countries where that has been done, whether they are democratic countries or totalitarian countries, and all it does is postpone for a while those kinds of confrontations or they take other forms. We have to go at it trusting that people will be reasonable and intelligent and will only get driven into these positions in the extremities. I do not think anybody really wants them. They are undesirable and the way to remove them is to work at the causes of them rather than at the legal framework.

• 1025

Mr. Guay (Lévis): May I ask one more question?

The Chairman: One more.

M. Guay (Lévis): Monsieur le ministre, je vous remercie de votre réponse. J'aurais une autre question tout aussi d'actualité. Il s'agit d'un sujet dont bien des gens parlent, surtout les personnes âgées. On parle beaucoup de chômage. On dit que les jeunes ne se trouvent pas d'emploi en sortant des écoles, des polyvalentes, des Cégeps ou autres. Je sais que cela ne relève pas directement de vous, mais plutôt de M. Drury, mais que pensez-vous, en tant que ministre du Travail, de la retraite à 60 ans au sein de la Fonction publique et aussi de ce qui est de notre compétence, dans les secteurs parapublics ou les sociétés de la Couronne, je pense, en particulier, aux employés de chemins de fer?

[Interprétation]

rôle du spécialiste dans l'industrie, qui n'existe que depuis peu, comme l'a expliqué M. Kelly ne représente qu'un de ces mécanismes.

Mr. Guay (Lévis): Is there a task force within your department or within other federal departments now studying the various aspects of the exercise of the right to strike?

M. O'Connell: Vous faites allusion peut-être au Rapport Bryden qui a été présenté. Entre autres choses le rapport a examiné le droit de grève dans la Fonction publique.

Le ministère du Travail n'a pas juridiction dans la Fonction publique. Comme vous le savez, c'est le Conseil du Trésor qui est responsable. Le droit de grève doit sûrement continuer à exister. Comme aujourd'hui, il se pourrait qu'il y ait des services essentiels où le droit de négociation collective n'a pas encore été donné mais où on l'a donné, ce droit implique certainement le droit de grève.

Je pense que nous devons travailler fort et c'est pourquoi je veux entamer ce processus de consultation. Nos procédures de médiation et la raison pour laquelle le principe de négocier l'effet du changement technologique sur les employés sera inclus dans le nouveau projet de loi. On préconisera aussi que l'insécurité d'emploi soit enlevée du domaine d'un différend de travail. Comme M. Skoberg disait, la sécurité d'emploi est une de ces questions qui s'accumulent et en période de négociation tout le monde s'en préoccupe beaucoup et il est très difficile de régler la question. Les gens deviennent obstinés et enfin de compte ils se mettent en grève. Nous comptons travailler aussi dur que nous pouvons afin de mettre au point une procédure permanente de ventilation des griefs, un service de médiation qui connaît l'industrie et qui obtient le respect et la confiance de l'industrie. Nous espérons que si nous pouvons recommander la direction, les travailleurs, le gouvernement et d'autres, nous pourrions réduire l'incidence. Je n'imagine pas qu'on réussira à prévenir les grèves entièrement et je suis certain que M. Guay reconnaîtrait que même si on interdisait les grèves par la loi on ne réussirait pas à les prévenir. Nous connaissons des pays où ceci a été fait, des pays démocratiques et des pays totalitaires, et on n'a réussi qu'à remettre les confrontations ou bien les confrontations ont pris d'autres formes. Nous devons attaquer le problème, en espérant que les gens seront raisonnables et intelligents et que ces positions ne seront que des positions extrémistes. Je ne pense pas qu'on les veuille vraiment. Ces positions ne sont pas souhaitables et la façon de les éliminer est d'en attaquer les causes plutôt que de s'attaquer à leur cadre juridique.

M. Guay (Lévis): Puis-je poser une autre question?

Le président: Une autre.

Mr. Guay (Lévis): Mr. Minister, thank you for your reply. I have another question which is just as relevant to the present time. It is a subject which a lot of people are discussing, especially aged persons. There is a lot of talk about unemployment. It is said that young persons graduating from schools, polyvalent schools, Cégeps and other schools, cannot find work. I know that this is not directly within your jurisdiction but is rather Mr. Drury's responsibility, but as Minister of Labour what do you think of retirement at 60 years of age within the public service, para-public services within our jurisdiction and Crown corporations? I am thinking especially of railway employees?

[Text]

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, it is a very interesting question that Mr. Guay has asked. I am informed that in the public service women already have the right of retirement at age 60. We will have to look at that from the angle of whether it is discriminating against men. When we pass our other legislation we may have to come around to this from the other side.

In addition, certain categories in the public service have early retirement plans at 55. I think there is no question but that the trend is towards 60. I think it is a very favourable trend whether it is linked to employment problems or just to our general social philosophy of retirement, Mr. Guay.

Mr. Guay (Lévis): Merci.

The Chairman: Merci, Mr. Guay.

I have the names of Mr. McCleave and then Mr. Serré. Mr. McCleave.

Mr. McCleave: With respect to that last remark, Mr. Chairman, about retirement for women at age 60 but not for men, I am almost inclined to set up a men's liberation front.

However, I would like to return to an earlier question by Mr. Guay about whether a strike is the final solution or whether we are stuck forever with the fact that there has to be a philosophy that the strike—and I presume its cousin, the lockout—must always be there for management and labour in cases of disputes that they cannot solve.

I would like to ask the Minister this question. I suppose the real problem is that there has to be a way for somebody to blow off steam. Even if you outlawed strikes, either management or labour would find a way to vent its displeasure in other ways. I suppose this is really the problem we are up against.

Mr. O'Connell: I think so. I think that is a very important element of it, the venting of the steam. But then you go to the next step and ask yourself, why is there steam there to vent? Is it inevitable that steam has to accumulate in the boiler? If you say, probably there will always be some steam there but there need not be so much, it need not be so turbulent, then you are really in a difficult area. We are hoping that through our research into it, through our experience with other countries, through our direct involvement with the parties to those disputes we can learn something about that steam that will help them all to vent it more constantly than in the explosive period of the open session.

• 1030

I think when we look at the technological change provisions of the proposed new bill we are really working in that direction. That is a controversial section because it is new and some people fear it alters the balance of strength between the two parties. We do not think it does. We think perhaps it is more equalizing. But more important than the question of strength is how it vents steam in the terms that we have been discussing.

[Interpretation]

M. O'Connell: Monsieur le président, M. Guay a posé une question très intéressante. On m'informe que dans la fonction publique les femmes ont déjà le droit de prendre leur retraite à 60 ans. Nous devrions nous demander s'il s'agit d'une situation discriminatoire vis-à-vis des hommes. Lorsque nous adopterons notre législation, nous devrions peut-être envisager cela sous l'autre angle.

De plus, certaines catégories dans la fonction publique peuvent prendre leur retraite à 55 ans. Je crois que pour la majorité l'âge de la retraite est 60 ans. Je pense que c'est une très bonne chose que ce soit du point de vue des problèmes du chômage ou simplement de vos principes sociaux en matière de retraite, monsieur Guay.

Mr. Guay (Lévis): Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Guay.

J'ai le nom de M. McCleave et ensuite celui de M. Serré. Monsieur McCleave.

M. McCleave: Monsieur le président, au sujet de la retraite à 60 ans pour les femmes mais pas pour les hommes, j'ai presque envie de lancer un mouvement pour la libération de l'homme.

Cependant, j'aimerais revenir à une question antérieure posée par M. Guay. Il s'agissait de savoir si la grève est la solution définitive ou bien si nous sommes pris pour toujours avec le principe que la grève et son cousin, je présume, le licenciement doivent toujours être à la disposition de la direction et des travailleurs dans les cas de différends qu'ils ne peuvent pas régler.

J'aimerais poser cette question au ministre. J'imagine que le vrai problème consiste à donner toujours un moyen aux gens de donner libre cours à leurs sentiments. Même si les grèves sont interdites, la direction ou les travailleurs trouveraient un moyen d'exprimer leur mécontentement d'une autre façon. J'imagine que ceci est le problème auquel nous devons faire face.

M. O'Connell: Je pense que le fait de pouvoir donner libre cours à ses sentiments est un facteur très important. Puis alors, vous vous demandez en second lieu pourquoi doit-on ainsi donner libre cours à ses sentiments? Est-il inévitable que l'on se mette ainsi en rogne? Si vous dites qu'il y aura probablement toujours un élément de querelle sous-jacent mais qu'il voudrait mieux qu'il n'en soit pas ainsi ou que ce sentiment ne soit pas aussi turbulent, alors là vous entrez dans une impasse. Nous espérons que grâce à nos recherches et à notre expérience de concert avec d'autres pays et par le fait que nous sommes impliqués directement avec ces parties en vue de régler ces différends, nous pourrions apprendre quelque chose au sujet de ce senti-

ment coléreux qui est le leur, ce qui nous aidera à tous à donner plus souvent libre cours à nos sentiments plutôt que d'agir ainsi durant la période turbulente de la pleine session.

A mon avis lorsque nous regardons les dispositions relatives aux changements technologiques dans le nouveau projet de Loi nous nous orientons vraiment dans la bonne direction. C'est là un article qui prête à controverse car il est nouveau et certaines personnes craignent qu'il pourrait changer l'équilibre des forces entre les deux parties. A notre avis il n'en est pas ainsi car il vise plutôt à l'équilibre des forces. Mais ce qui est plus important que la question de l'équilibre des forces, c'est de voir comment on peut donner libre cours à ses sentiments dans les termes dont nous avons discuté.

[Texte]

Mr. McCleave: What about the experience of other countries, Mr. Minister? Is it Australia that has the labour court where some of these matters can be threshed out? Is this enough siphoning off of the steam to prevent lock-outs or strikes, or do they still have labour unrest there?

Mr. O'Connell: Oh, yes, Australia is the country with the labour courts. There is a long history of them but it does not prevent strikes. When you have a wildcat strike you are faced with very serious dilemmas and the whole question of law is drawn into challenge.

Mr. McCleave: What about the experience of some of the other countries then, as obviously studies have been made and it is a matter that has to be on your mind?

Mr. O'Connell: I have to confess that after two months I could not give you a very thorough comparative run-through. I would say though, when we are talking of other countries, is that Canada has a unique provision that began in the wartime experience through Order in Council PC 1003. In effect, it closes the agreement against strikes during the currency of the agreement. In other words, we say that once the two parties have made their collective bargain then strikes are unlawful. At the moment I do not know of any other country that does that. For example, in the United States and Britain, to take two, strikes may occur during an agreement. Quite frequently the parties waive their right to strike but they do that voluntarily within the agreement. But we do it by law and there is no strike lawful in that period. Now, if we ask trade unionists to give up that right during the period as we have by law then we must assure them that there are procedures for venting difficulties that arise in the period. I think in Canada the union movement has gone a long way to eliminating strikes by eliminating them during the closed period which other countries have not yet come to do.

Mr. McCleave: Is one solution in this field a longer process of the collective bargaining so that even if people are tied into contracts over a period of time the issues that do arise are constantly being negotiated instead of being piled up and then suddenly placed on the bargaining table by either or both sides. I suppose they both can match each other in the things they want to bring in and they play that sort of game? What is the philosophy of the department towards the concept of continuing negotiations or perhaps longer periods of negotiation?

• 1035

Mr. O'Connell: We are very much in favour of that process and we provide the mediation specialist, whose function includes that of getting to know that industry. Let us say it is the tow-boat industry, the docks under federal jurisdiction, or the railways; they get to know that industry, they are available all the time and they are in constant mediation and available in the difficult periods. In addition to that there is the labour-management consultative committees, of which there are several thousands of them

[Interprétation]

Mr. McCleave: Que dire de l'expérience d'autres pays, monsieur le ministre? N'est-ce pas en Australie qu'on peut débattre ce genre de question devant un tribunal ouvrier? Est-il suffisant de permettre au sentiment de s'exprimer pour prévenir les mises à pied ou les grèves ou bien l'Australie connaît-elle encore l'agitation ouvrière?

Mr. O'Connell: Oui, c'est bien en Australie que se trouvent les tribunaux ouvriers qui datent d'il y a pas mal longtemps mais ceux-ci n'arrivent pas à empêcher les grèves. Lorsque survient une grève sauvage on doit faire face à des dilemmes très graves et toute la jurisprudence est mise en défi.

Mr. McCleave: Que dire alors de l'expérience d'autres pays car il est évident que certains d'entre eux ont mené des études et j'imagine que c'est là une question que vous avez à l'esprit n'est-ce pas?

Mr. O'Connell: Je dois avouer qu'après deux mois je ne pourrais vous donner un aperçu comparatif complet. Je dirais néanmoins que lorsque nous parlons d'autres pays il y a dans les lois canadiennes des dispositions spéciales qui remontent au temps de la guerre lorsque l'ordre en conseil 1003 a été mis en vigueur. De fait de par cette disposition on peut clore une entente selon laquelle on s'oppose à une grève durant la période où cette entente est valide. Autrement dit, une fois que les deux parties ont signé une convention collective alors les grèves deviennent illégales. Je ne connais pas d'autres pays qui en ce moment agissent comme nous. Par exemple aux États-Unis et en Angleterre des grèves peuvent se produire même si l'entente est toujours valide. Assez fréquemment les parties se désistent de leur droit de grève mais ils le font volontairement en tenant compte de l'entente. Nous nous servons des lois et durant cette période aucune grève n'est légale. Si nous demandons à des syndiqués de se désister de ce droit durant la période que nous garantit la loi, alors nous devons les assurer qu'il y ait des procédures destinées à donner libre cours à leur réclamation et à éliminer les difficultés qui surviennent durant cette période. Au Canada les syndicats ouvriers ont fait beaucoup afin d'éliminer les grèves en les empêchant de se manifester durant la période de clôture ce qui ne se fait pas encore dans d'autres pays.

Mr. McCleave: Ne serait-ce pas une solution que dans ce domaine il y ait une plus longue période de négociations collectives de sorte que si des personnes sont liées par des contrats pour une période de temps donnée les questions qui surviennent soient constamment négociées au lieu de s'accumuler pour ensuite être remises en cause à la table des négociations par l'une ou l'autre des parties. Je suppose que les deux parties se mesurent l'une à l'autre pour ce qui est des changements qu'elles veulent obtenir et elles s'amusez n'est-ce pas à jouer ce genre de jeu? Que pense

le ministère du concept des négociations continues ou de mesures en vue d'étendre davantage les périodes de négociation?

Mr. O'Connell: Nous sommes très en faveur de cette façon de procéder et nous fournissons les services spécialisés de médiation dont les fonctions comprennent celles de bien connaître le genre d'industries en cause. Supposons que nous ayons affaire au secteur des bateaux-remorques, aux débardeurs qui relèvent de la juridiction fédérale ou aux chemins de fer. Ces médiateurs viennent à connaître la secteur en question, ils sont disponibles en tout temps et ils exercent d'une façon continue leurs fonctions de média-

[Text]

now spread across the country. So successful have they been that they are now operating in the provincial jurisdiction as well as the federal one. They do not become involved in the bargaining process so much as in other matters of understanding. There are those two layers and we are hoping to develop the latter of those two, the labour-management consultative, into a more useful advisory service to the parties. So these are not only a belief in the philosophy of continuous negotiation but some concrete steps that have been taken to facilitate it.

Mr. McCleave: I suppose heaven on earth arrives when both labour and management come before you and say, Mr. Minister, we have agreed on this approach, the measure of what proper labour laws should be.

Are merchant seamen's compensation and workmen's compensation payments made by your department, Mr. Minister, on behalf of all government employees who fit within either of those plans?

Mr. O'Connell: Yes, it is, but I am going to ask Mr. Currie to support me in the answer so that you will get a more complete picture.

Mr. J. H. Currie (Director, Accident Prevention and Compensation Branch, Department of Labour): Mr. Chairman, the appropriations in the Labour Department cover the disbursements of workmen's compensation for all federal public employees, employees of all government departments and federal Crown agencies.

With respect to the Merchant Seamen Compensation Act, the shipping companies themselves are liable for the cost of any workmen's compensations awarded to their seamen. The reason we have a small item in our estimates, Mr. Chairman, is because, by a fairly recent amendment to our legislation, we were able to obtain retroactive application of adjustments to pensions for certain widows and dependents of deceased merchant seamen and, since the shipping companies had already discharged their financial obligations at the time of the accident, we felt it only fair that the moneys to defray these supplementary payments should come from the Treasury. This is why that modest amount appears each year.

Mr. McCleave: I thank the government in question and, I think, the former minister, because I believe one of the representations I made had something to do with that particular change.

Reverting to the workmen's compensation aspect, are these sums recovered or charged up to the other departments? I suppose, for example, the Department of Labour in effect is paying the workmen's compensation for the prevailing rate employees at the dockyards in Esquimalt and Halifax. It obviously does not cover every person in government service. How does one draw the line as to which are covered and which are not?

[Interpretation]

teur tout en se rendant disponible au cours des périodes difficiles. De plus il y a les comités consultatifs sur la gestion des questions ouvrières dont plusieurs milliers existent à l'heure actuelle d'un bout à l'autre du pays. Ces comités ont connu tellement de succès qu'ils relèvent maintenant de la juridiction provinciale aussi bien que de la juridiction fédérale. Ils ne s'occupent pas tellement des négociations collectives comme telles, mais plutôt ils s'intéressent à d'autres questions connexes. La médiation s'exerce donc à ces deux niveaux et nous espérons développer le dernier des deux c'est-à-dire la consultation au niveau de la gestion des problèmes ouvriers pour en faire un service de conseils encore plus utile aux parties en cause. Par conséquent, non seulement nous croyons au concept de négociations continues, mais des mesures concrètes ont été prises en vue de les faciliter.

M. McCleave: Je suppose que c'est le paradis terrestre lorsque, tant les ouvriers que les patronats viennent nous dire, monsieur le ministre, nous sommes d'accord pour qu'on applique les lois ouvrières appropriées de la façon que vous proposez.

Les versements de la caisse d'indemnisation pour les marins de la Marine marchande, et pour les travailleurs se font-ils par l'entremise de votre ministère, monsieur le ministre, pour tous les employés gouvernementaux qui relèvent de l'un ou l'autre de ces régimes?

M. O'Connell: Oui, en effet, mais permettez-moi de demander à M. Currie de m'aider à vous répondre pour que vous ayez une image plus complète de la situation.

M. H. Currie (directeur de la Division des indemnisations et de la prévention des accidents, ministère du Travail): Monsieur le président, les affectations de fonds du ministère du Travail couvrent les déboursments pour la caisse d'indemnisations des travailleurs pour tous les employés au sein de la Fonction publique des ministères gouvernementaux et des sociétés de la Couronne.

En ce qui a trait à la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, les compagnies d'expédition elles-mêmes doivent pourvoir aux coûts de toutes les indemnisations qui sont accordées à leurs marins. Nous avons un poste réduit dans le budget, monsieur le président, car un amendement assez récemment de notre législation nous a permis d'obtenir l'application rétroactive d'ajustements aux pensions de certaines veuves et personnes à charge de marins marchands décédés et comme les compagnies maritimes avaient déjà rempli leurs obligations financières au moment de l'accident, nous estimons qu'il n'était que juste que l'argent servant à défrayer les paiements supplémentaires soit versé par le Conseil du Trésor. Voilà pourquoi cette modeste somme apparaît chaque année.

M. McCleave: Je remercie le gouvernement et l'ancien ministre car l'une de mes remarques portait sur ce changement en particulier.

Pour en revenir aux indemnisations des travailleurs, ces sommes sont-elles recouvrées ou sont-elles imputées au budget d'autres ministères? Je suppose par exemple que le ministère du Travail, de fait, verse les indemnisations aux employés qui travaillent sur les chantiers d'Esquimalt et de Halifax. Évidemment cela ne tient pas compte de tout le monde qui est au service du gouvernement. Comment décide-t-on quels employés ont droit aux indemnisations?

[Texte]

Mr. Currie: All employees are in fact covered by the Government Employees Compensation Act, whether they are prevailing rate, casual, short term, summer students or whatever, as long as they are employees. The appropriations for the Labour Department cover all the disbursements on behalf of all government departments. So all those employees of the Department of National Defence, Public Works, Agriculture, Indian Affairs, the Secretary of State or External Affairs are paid from our own appropriations and are not charged back to the department directly—although included in the front portion of each estimate compilation there are some services provided by other government departments. It is included in that figure but we do not actually recover the moneys. In some Crown corporations analogous to an industrial operation. We do recover our costs of workmen's compensation from them. I am thinking of the St. Lawrence Seaway Authority, for example, or the National Harbours Board.

• 1040

Mr. McCleave: Could I just ask one final question, Mr. Chairman?

The Chairman: One more? All right.

Mr. McCleave: Does that mean that a secretary who drops a typewriter on her foot is covered by workmen's compensation as a result of this?

Mr. Currie: Yes, indeed. Every employee.

Mr. McCleave: Fine. Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. McCleave.

Mr. O'Connell: I may say, Mr. Chairman, that I think those compensation payments represent over 20 per cent of the budget shown in the labour department. It is quite an item now.

The Chairman: Mr. Serré.

M. Serré: Merci, monsieur le président. Il y a deux parties à la question que j'adresserai soit à M. le ministre soit à un de ses représentants du Ministère.

I would like to refer to the provisions in our federal legislation regarding advance notice of a lay-off by an industry. Could we have a run-down on the amount of advance notice that is required of an industry when they foresee a lay-off, in the various cases?

Mr. O'Connell: Yes.

If the industry is in the federal jurisdiction, and if in a given four-week period—and I will have to be subject to correction here, Mr. Serré—it intends to lay off more than 50 employees, that industry must conform to the standards set out for length of notice and severance pay. In rough terms, and I will need a little support here, if there are more than 50 employees but less than 100, they must give eight weeks' notice. If there are between 100 employees and 300, the length of notice is 12 weeks. If there are over 300 employees, it is 16 weeks.

Then there is severance pay, but you did not ask for that. We could give you the severance pay provisions if you wished them.

[Interprétation]

M. Currie: De fait, tous les employés ont droit d'obtenir des indemnités en vertu de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État, qu'ils travaillent au taux maximum, qu'ils soient employés temporaires ou à court terme, qu'ils soient étudiants ou autre, dans la mesure où ils sont considérés comme des employés. Les affectations de fonds dans le cas du ministère du Travail couvrent tous les déboursements de la part de tous les ministères gouvernementaux. Par conséquent tous les employés des ministères de la Défense nationale, des Travaux publics, de l'Agriculture, des Affaires extérieures sont payés sur nos propres affectations de fonds dont les ministères ne sont pas directement responsables bien que dans la première portion de chaque compilation des prévisions budgétaires, il y ait certains services fournis par d'autres ministères gouvernementaux. Ces services sont compris dans ce chiffre mais de fait nous ne récupérons pas les sommes déboursées. Dans certaines sociétés de la Couronne, on

procède de façon analogue à celle d'une exploitation industrielle. Ils nous indemnisent des frais encourus pour les accidents de travail. Je pense ici à l'office de la Voie maritime du St-Laurent et au Conseil national des ports.

M. McCleave: J'aimerais poser une dernière question?

Le président: Encore une, c'est d'accord.

M. McCleave: Est-ce que cela signifie que si une secrétaire laisse tomber sa machine à taper et la reçoit sur le pied elle sera indemnisée?

M. Currie: Oui, elle le sera. Chaque employé est couvert.

M. McCleave: Très bien, merci monsieur le président.

Le président: Merci monsieur McCleave.

M. O'Connell: Je dois ajouter monsieur le président, que les paiements d'indemnisation représentent plus de 20 p. 100 du budget du ministère du Travail. C'est un poste assez important maintenant.

Le président: Monsieur Serré.

Mr. Serré: Thank you, Mr. Chairman. I have a two part question which I would like to address to either the minister or an official of his department.

J'aimerais parler des dispositions prévues dans la Loi fédérale concernant le préavis de mise à pied que doivent donner les industries. Pourriez-vous nous donner une idée des délais des préavis exigés des industries lorsqu'elles prévoient des mises à pied suivant les différents cas?

M. O'Connell: Oui.

Si l'industrie relève de la juridiction fédérale et si dans une période donnée de 4 semaines, et ici vous auriez peut-être à me corriger monsieur Serré, une industrie s'attend à mettre à pied plus de 50 employés, cette industrie doit se plier aux normes établies en ce qui concerne le délai de préavis et l'allocation de fin de service. En gros et si je ne me trompe pas, s'il y a plus de 50 employés mais moins de 100 il faut un préavis de 8 semaines. S'il y a entre 100 et 300 employés le délai de préavis est de 12 semaines. S'il y a une mise à pied de 300 employés et plus, le préavis doit être donné 16 semaines auparavant.

Il y a aussi la question des allocations de fin de service mais vous ne m'avez pas demandé de renseignements à ce sujet-là. Mais je peux vous indiquer ces dispositions si vous voulez.

[Text]

Mr. Serré: Yes, I would prefer if you gave us those too.

Mr. O'Connell: Mr. Després, could you give these?

M. J.-P. Després (sous-ministre adjoint. Normes de l'emploi, ministère du Travail): Voici, monsieur le président, le Code du travail prévoit maintenant des dispositions concernant l'indemnité de départ ou *severance pay* et ces normes sont les suivantes. Lorsqu'il y a effectivement départ de l'employé, les normes prévoient deux jours de salaire à son taux normal à l'égard de chaque année d'emploi terminée. Et il y a un maximum évidemment de 40 jours. L'indemnité de départ s'applique, non pas lorsqu'il y a mise à pied temporaire, mais uniquement lorsque, effectivement, il y a cessation d'emploi.

Le président: Cela répond à votre question, monsieur Serré?

M. Serré: Merci.

In the second part of my question, I would like to refer to the lay-off which took place in Sudbury recently at the International Nickel Company where over 2,000 employees were laid off over a period of a few weeks. No advance notice whatsoever was given, for which I see no reason at all because the company knew about that lay-off months ahead. A sufficient amount of notice should have been given in such a case especially, where there is only the one major industry in the area which could affect the whole life of the community, socially, economically and so on.

• 1045

I would like to know if the federal Department of Labour negotiates with the provinces, or exercise any influence or pressure whatsoever in order that the provinces will adopt similar legislation with regard to advance notice of lay-off as the federal government has at the present time.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, the Province of Ontario, in whose jurisdiction that question would fall, does have some similar type provisions in its labour legislation. I could not quote them to you, but that particular question which arose in Sudbury would fall entirely under the province's jurisdiction.

Mr. Serré: Yes, but if the province has similar legislation, it is not putting it into practice, which is why I wonder if the federal government is in a position to negotiate with the provinces so they will enforce legislation similar to that which the federal Department of Labour has.

Mr. O'Connell: No, Mr. Chairman, that is a very common kind of question being asked, but when we think about it, the federal government does not exercise any supervision over a province fulfilling its responsibilities. That is up to the people in the province and I would think, in this particular case, it would be a matter for the union involved to press its case to have the law applied. However, the federal government does not ride herd over the performance by a province of its own thing.

Mr. Serré: Surely in a situation such as occurred in Sudbury, it has a national implication in some way because the Manpower Department has to cope with the employees being laid off and so on. If the province does not fulfil its

[Interpretation]

M. Serré: Oui, j'aimerais que vous nous les indiquiez aussi.

M. O'Connell: Monsieur Després pourriez-vous nous les indiquer?

Mr. J. P. Després (Assistant Deputy Minister. Department of Labour, Employment Standards): Mr. Chairman, the Labour Code now has made provision for severance pay and the standards are as follows. When an employee is laid-off indefinitely the standards require that two days salary be paid at regular rate for each year the employee worked. There is of course a 40 day maximum. The severance pay does not apply when the lay-off is temporary, but it only applies to final lay-offs.

The Chairman: Does that answer your question, Mr. Serré.

Mr. Serré: Yes, thank you.

Maintenant pour la deuxième partie de ma question, j'aimerais vous référer aux mises à pied qui ont eu lieu à Sudbury récemment chez International Nickel Company, et où l'on a congédié plus de 2,000 employés dans une période de quelques semaines. Aucun préavis n'a été donné et je ne vois pas pourquoi étant donné que la compagnie prévoyait ces mises à pied depuis plusieurs mois. Un préavis adéquat aurait dû être donné dans ce cas, d'autant plus que c'est la seule industrie importante de la région, et que ces mises à pied pouvaient affecter la vie de toute la collectivité sur le plan social, économique, etc.

J'aimerais savoir si le ministère fédéral du Travail négocie avec les provinces ou exerce quelque influence ou pression afin que les provinces adoptent des lois semblables en ce qui a trait au préavis visant les mises à pied, tout comme le Gouvernement fédéral le fait à l'heure actuelle.

M. O'Connell: La province d'Ontario dont cette question relèverait, a inclus dans sa législation du travail des dispositions du même genre. Je ne peux vous les citer, mais cette question en particulier qui s'est posée à Sudbury relèverait entièrement de la juridiction provinciale.

M. Serré: Oui, mais si la province a établi cette législation, en tout cas, elle ne l'applique pas, et c'est pourquoi je me demande si le Gouvernement fédéral est en mesure de négocier avec les provinces afin que celles-ci mettent en vigueur des lois semblables à celles qui sont adoptées par le ministère fédéral du Travail.

M. O'Connell: Non, monsieur le président, c'est le genre de questions que l'on me pose souvent mais si l'on réfléchit bien à cette question on constate que le Gouvernement fédéral n'exerce aucune surveillance sur la façon dont une province remplit ses obligations. C'est aux habitants de la province en question d'en décider et à mon avis, dans ce cas particulier, la question relève du syndicat impliqué qui devrait faire pression pour que la loi soit appliquée. Toutefois, le Gouvernement fédéral n'exerce aucune surveillance sur la façon dont une province s'acquitte de ses obligations.

M. Serré: Pourtant, une situation comme celle qui est survenue à Sudbury présente des implications au niveau national, en quelque sorte, car le ministère de la Main-d'œuvre doit prendre en charge les employés qui ont été

[Texte]

responsibility, as you insinuated, why does not the federal Department of Labour intervene?

The Chairman: Mr. O'Connell.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, I think if we followed that course, we would find that we would be continually in dispute situations with the provinces charging us with failure to live up to our responsibility and our charging them with failure to live up to theirs. The constitution was designed to provide functions for each level of government and any interventions of one into the field of another is met in the courts where the matter is decided. I think it is up to the people in the province to exercise their persuasion in respect of their government and up to the union involved. If nothing is happening there, it may well be in spite of the provincial legislation which exists, that it may not be applicable to the situation, but that would be a matter for the union surely to pursue, not for the federal government. I am sorry to disappoint you on that, but there is no other way.

Mr. Serré: We have federal-provincial conferences on constitutions, meetings of finance ministers and what not, why do the labour ministers not meet on this and try to iron out this problem?

Mr. O'Connell: I will try to answer in a specific way. I do not mean this in any personal sense, but suppose your neighbouring MP said to you: "In your riding, you are not doing your job in respect of this particular constituent of yours. I will do it for you." What would be your answer? You would tell him to pack it up and stay in his own back yard.

Mr. Skoberg: That is called "raiding".

Mr. Serré: What I meant to say is that possibly similar legislation exists in the province, but I do not think it is as good as our federal legislation, so why does the federal Minister of Labour not meet with the provincial ministers of labour to try to compromise or convince them to adopt some uniform standards.

Mr. O'Connell: The ministers of Labour do meet, even as the deputy ministers do meet, and among the discussions that take place is a uniformity of standards quite similar to that which is taking place between the education ministers and so on. No doubt that kind of question of uniformity in that particular area, will undoubtedly emerge.

Mr. Serré: Thank you very much.

• 1050

The Chairman: I have Mr. Rock next on the list and then Mr. Penner. Gentlemen, these are the only two names that we have left, and I do not know if there will be more questions. I am told there are no other committees sitting now, so maybe we can hear everyone. And we will have a chance to vote the estimates.

Mr. Rock, please.

[Interprétation]

mis à pied, et subi les conséquences de tout ceci. Si la province ne s'acquitte pas de ses obligations comme vous l'avez insinué, pourquoi le ministère du Travail n'intervient-il pas?

Le président: Monsieur O'Connell.

M. O'Connell: Monsieur le président, à mon avis, si nous agissions de la sorte, nous serions continuellement aux prises avec les provinces qui nous accuseraient d'avoir manqué à nos obligations tandis que par ailleurs nous les accuserions d'avoir failli aux leurs. La Constitution a été rédigée afin de prévoir des fonctions différentes à chaque palier du gouvernement et toute intervention de part et d'autre est portée devant les tribunaux où on rend une décision. A mon avis, il incombe aux habitants de la province d'exercer la pression de leur volonté auprès de leur propre gouvernement, aux autorités du syndicat impliqué d'agir. Si rien ne se fait à ce niveau, il se peut qu'en dépit des lois provinciales qui existent, tout ce qui est prévu ne soit pas applicable à la situation; mais ce serait là une question qui relèverait à coup sûr du syndicat et non du Gouvernement fédéral. Je regrette de vous décevoir à ce sujet, mais il n'y a aucune autre façon d'agir.

M. Serré: Nous tenons des conférences fédérale-provinciales sur la constitution, des réunions des ministres de Finances ont lieu et bien d'autres. Alors pourquoi les ministres du Travail ne se rencontrent-ils pas et n'essaient pas de résoudre ce problème?

M. O'Connell: Je vais essayer de vous répondre d'une façon précise. Je ne vise personne dans ce que je vais dire, mais supposons que le député de la circonscription adjacente vous dise: «Dans votre circonscription, vous ne remplissez pas vos obligations à l'égard de tel de vos électeurs. Je vais le faire pour vous.» Quelle serait alors votre réponse? Vous lui diriez de se mêler de ses affaires.

M. Skoberg: C'est qu'on appelle «outrepasser ses devoirs».

M. Serré: Ce que je veux dire c'est qu'il est possible que des lois semblables existent dans la province, mais je ne crois que celles-ci soient aussi bonnes que nos lois fédérales, alors pourquoi le ministre fédéral du Travail ne rencontre-t-il pas les ministres provinciaux intéressés afin d'en arriver à un compromis ou afin de les convaincre d'adopter certaines normes uniformes.

M. O'Connell: Les ministres du Travail, de fait, se rencontrent tout comme les sous-ministres et au sein des discussions qui ont lieu une certaine uniformité des normes est acquise, semblable à celles que les ministres de l'Éducation et autres réussissent à obtenir. Sans doute cette question d'uniformité dans ce domaine en particulier se réglera finalement.

M. Serré: Merci beaucoup.

Le président: J'accorde la parole à M. Rock puis à M. Penner. Messieurs, il ne reste que ces deux noms sur ma liste et je ne sais pas s'il y aura d'autres questions. On me dit qu'il n'y a pas d'autres comités qui siègent en ce moment, alors peut-être aurons-nous le temps d'entendre tous les députés et aurons-nous l'occasion d'adopter les prévisions budgétaires.

Monsieur Rock, s'il vous plaît.

[Text]

Mr. Rock: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Minister, in regard to the right to strike by civil servants, particularly those in essential service, and the answers you gave Mr. Guay on the government's future intentions, it seems the statement you made contains those things that already have been done continuously in the past. Could you be more specific regarding employees in essential service, their right to strike and the effect of strikes encompassing essential services have in other areas of the economy. I believe your officials have always had communication with the unions, governmental departments and other things, and what was contained in your statement are the things that always have occurred in the past. I would like you to be more specific on the future intentions of the government regarding strikes in essential service.

Mr. O'Connell: Do you want to be more specific yourself, Mr. Rock, in terms of essential services? Do you want to leave it as that, or do you want to distinguish between the federal jurisdiction and the public service?

Mr. Rock: Federal jurisdictions, such as strikes at airports and strikes of railroads, which do harm to the economy of the whole country. In other words, if the railroad is on strike or if the airports are closed down, this has a far-reaching effect which may cause unemployment in other areas and do a lot of harm to the economy. This is the area I am talking about; I am not talking about everyone in the civil service—definitely not. I do believe that people should have the right to strike. But there are certain areas in which there should be another way in which this should be handled, and I want to know what specifically the government intends to do in that area?

Mr. O'Connell: I do not think I see any real change of policy, and perhaps that is not what you are asking. Perhaps you mean a change in practise, what in detail is going to be attempted.

Mr. Rock: More specifically, yes.

Mr. O'Connell: I guess the mediation services are the most hopeful process we have and we are going to extend and dig in as far as we can there. The advisory service will be built upon the labour-management consultative thing, which will be a new initiative and will take a little while to get rolling. I hope you would agree that Bill C-253 and the successor bill dealing with technological changes will make a contribution to reducing strikes.

Mr. Rock: But not eliminating them in essential service.

Mr. O'Connell: No. The question of essential services is one we ought to explore. I think maybe you are getting at that, as I see your question now.

Mr. Rock: I want to make something clear: because I am now on the opposite side of your party does not mean that when I was on the other side I would not have asked this

[Interpretation]

M. Rock: Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, au sujet du droit de grève des fonctionnaires, particulièrement ceux qui font partie des services essentiels et compte tenu de la réponse que vous avez donnée à M. Guay au sujet des intentions du gouvernement dans l'avenir, il me semble que la déclaration que vous avez faite renferme les mêmes choses qui ont été appliquées sans cesse par le passé. Pourriez-vous préciser davantage votre position au sujet des employés des services essentiels ainsi qu'au sujet de leur droit de grève, et des répercussions de ces grèves tout en tenant compte des services essentiels dans d'autres domaines de l'économie. Je crois que vos fonctionnaires ont toujours été en communication avec les syndicats, avec les ministères gouvernementaux et autres, et que ce que renferme votre déclaration, ce sont surtout des choses qui ont eu lieu déjà dans le passé. J'aimerais vous entendre préciser les intentions du gouvernement dans l'avenir au sujet des grèves dans les services essentiels.

M. O'Connell: Pourriez-vous vous-même, monsieur Rock, être un peu plus précis en ce qui a trait aux services essentiels? Désirez-vous poser votre question de cette façon ou aimeriez-vous faire une distinction entre la juridiction fédérale et la fonction publique?

M. Rock: Je veux surtout parler des grèves qui relèvent de la juridiction fédérale telles que les grèves dans les aéroports et dans les chemins de fer, qui en effet portent atteinte à l'économie de tout le pays. Autrement dit, si les chemins de fer sont en grève ou si les aéroports sont fermés les effets sont beaucoup plus graves car on peut causer ainsi du chômage dans d'autres domaines et toucher l'économie toute entière. Voilà ce dont je veux parler. Je ne veux pas parler de tous ceux qui font partie de la Fonction publique, non bien sûr. Je crois que les gens devraient avoir le droit de grève, mais il y a certains domaines où on devrait utiliser d'autres moyens de pression et j'aimerais savoir précisément ce que le gouvernement a l'intention de faire à cet égard.

M. O'Connell: A mon avis, il n'y a pas réellement de changement de politique et peut-être n'est-ce pas ce que vous me demandez en ce moment. Vous voulez dire peut-être un changement d'ordre pratique et les détails de ce que nous allons essayer de faire?

M. Rock: Oui, plus précisément.

M. O'Connell: A mon avis, les services de médiation sont les instruments qui nous permettent d'espérer un règlement rapide et nous allons étendre cette façon de procéder et nous servir le plus possible de ces services de médiation. Les services de nos conseillers tiendront compte des moyens de consultation entre les ouvriers et le patronat, ce qui sera une nouvelle initiative et ce qui prendra un certain temps à mettre sur pied. J'espère que vous êtes d'accord pour constater que le Bill C-253 et ainsi que l'autre bill traitant des changements technologiques contribueront à diminuer les grèves.

M. Rock: Mais non pas à les éliminer dans le domaine des services essentiels.

M. O'Connell: Non. La question des services essentiels est une question que nous devrions étudier davantage. Je vois maintenant par cette question où vous voulez en venir.

M. Rock: J'aimerais clarifier un point. Parce que je fais maintenant partie de l'opposition cela ne veut pas dire que lorsque j'étais membre du Parti libéral je n'aurais pas

[Texte]

question. I usually do ask these type of questions. I want you to be very clear on that point.

Mr. O'Connell: I was not thinking of that at all.

I think we should address ourselves to the question of what is an essential service. Is the CBC? It is in some places. It is in the north if it is the only service you have perhaps. We should explore that concept and not use it just to overcome some inconvenience we may suffer from time to time if there is a lawful strike in a public service. We should explore maybe the notion of a crippling strike.

• 1055

Not enough attention has been given to those matters. We would all admit that it is only since 1967 that the collective bargaining process has been opened up generally in the public service with some designated persons who do not have the full rights of others. It is, therefore, an experiment with us.

We should now be refining our notion of what is an essential service and when does it become essential. I would hope to make some progress in that field.

Mr. Rock: Thank you, Mr. Minister. In 1970, I sent a questionnaire to all my constituents. About 85 per cent of those people who replied felt that people employed in an essential service should not have the right to strike; that they should have some other means through which to negotiate properly.

Mr. O'Connell: Did they guide you in your choice?

Mr. Rock: No. I had a list, which I do not have with me, that included municipal and provincial services such as hospitals. I took the whole gamut. I did not just stick strictly to the federal field only because I felt that this was a good thing to know even for municipal councillors, mayors and provincial members, too. They were interested to know what the result was, what the thinking of the people was at the time. This is the reason I questioned the essential services of the three levels of government.

Are you aware that many unemployed decide to remain unemployed because it pays them as much as it does to work when they take into consideration the deductions from their salaries for income tax, the cost of transportation, the cost of lunch, and so on. Many of them will remain unemployed until they get all their benefits.

I find this is a sore spot with many of the employers who are looking for skilled people and they have to compete with the Unemployment Insurance Commission and Manpower to get these skilled people who elect to stay unemployed because of the benefits that they receive which they calculate very carefully, considering the cost of going to work and other deductions. It seems that quite often when they do calculate this it pays them to stay unemployed until their benefits run out.

The Chairman: Mr. Rock, this question would be very well accepted by Mr. Mackasey, the Minister of Manpower and UIC but there is no requirement for Mr. O'Connell to answer this question unless he so wishes.

[Interprétation]

posé cette question. J'ai l'habitude de poser ce genre de questions. J'aimerais que ce soit bien clair dans votre esprit.

M. O'Connell: Je ne songeais pas du tout à cela.

A mon avis, nous devrions essayer de déterminer ce que sont les services essentiels. Radio-Canada en est-il un? A certains endroits, de fait, on peut la considérer ainsi, car dans le Grand Nord c'est peut-être l'unique service dont on peut disposer à certains endroits. Nous devrions étudier ce concept et ne pas l'utiliser simplement pour surmonter quelque ennui dont nous puissions souffrir de temps à

autre s'il se produit une grève légale dans un service public. Nous devrions peut-être étudier la motion de grève paralysante.

Ces questions n'ont pas été considérées avec suffisamment d'attention. Nous reconnaissons tous que ce n'est que depuis que la Fonction publique a droit aux négociations collectives; certaines personnes désignées n'ont pas tous les droits de certaines autres. Nous en sommes donc au stade de l'expérience.

Nous devrions déterminer ce qu'est un service essentiel et quand il devient essentiel. J'espère faire certains progrès dans ce domaine.

M. Rock: Je vous remercie, monsieur le ministre. En 1970, j'ai envoyé un questionnaire à tous les habitants de ma circonscription. Environ 85 p. 100 des personnes qui ont répondu pensaient que les employés des services essentiels ne devraient pas avoir le droit de grève; qu'ils devraient disposer d'autres moyens leur permettant de négocier de façon acceptable.

M. O'Connell: Vous ont-ils guidé dans votre choix?

M. Rock: Non. J'avais une liste que je n'ai pas ici, comprenant les services municipaux et provinciaux comme les hôpitaux. J'ai considéré l'ensemble. Je ne suis pas limité au seul domaine fédéral car, à mon avis, ce fait devrait être connu des conseillers municipaux, des maires et des députés provinciaux. Ils tenaient à connaître les résultats, à savoir ce que pensait la population à ce moment-là. C'est pourquoi j'ai questionné les services essentiels des trois niveaux de gouvernement.

Savez-vous que de nombreux chômeurs décident de rester en chômage car ils gagnent autant d'argent qu'en travaillant. Lorsqu'ils tiennent compte des déductions sur leur salaire pour l'impôt sur le revenu, les frais de transports, les frais de repas, etc., ils préfèrent bien souvent rester en chômage jusqu'à épuisement de leurs prestations.

Je crois que la situation est grave pour un grand nombre d'employeurs qui cherchent des personnes qualifiées et doivent entrer en concurrence avec la Main-d'œuvre et la Commission d'assurance-chômage. En effet, ces personnes qualifiées choisissent de rester en chômage en raison des prestations qu'elles reçoivent et qu'elles calculent très soigneusement, et en prenant en considération les frais de transport au travail et les autres déductions. Très souvent ce calcul indique qu'elles ont intérêt à rester en chômage jusqu'à l'épuisement de leurs prestations.

Le président: Monsieur Rock, cette question serait très bien acceptée par monsieur Mackasey, le ministre de la Main-d'œuvre et par la Commission d'assurance-chômage mais monsieur O'Connell n'est pas du tout obligé d'y répondre, à moins qu'il ne le désire.

[Text]

Mr. Rock: Are we not talking about the Unemployment Insurance Commission?

The Chairman: No, Labour only.

Mr. Alexander: Wrong minister.

Mr. O'Connell: I am acting for Mr. Mackasey and I will be glad to come back to that. It is an interesting question.

The Chairman: Take notice of the question. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: On a point of order, Mr. Chairman. Is the Minister opening this subject up now or is he coming back to it later?

The Chairman: He will come back to it later. Mr. Rock, I am sorry.

Mr. Rock: No, I agree with you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Penner, then Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I think Mr. Skoberg had a question.

The Chairman: No, we have to go through the first round. Then he will be the first questioner on the list for the second round.

Mr. Penner: First, Mr. Chairman, I want to apologize to the Minister for missing part of his opening statement; I was delayed at another meeting. So if I refer to anything that he has mentioned in his statement, just tell me and I can read about it later.

These are just two areas, Mr. Chairman, on which I want to ask questions. The first has to do with the dispute between NABET and the CBC. The Minister mentioned that the CBC is considered in some parts of Canada as an essential service. That is true for the region from which I come. We complain about the CBC even when it is operating at full capacity but this long dispute is becoming annoying to those citizens. I do not wish to get into the issues at all of that dispute except to say that it seems to be going nowhere and one sometimes wonders exactly what the issues are. I do recall in the House of Commons that you did mention that the Department of Labour had offered mediation services to the disputants. Could you review with the Committee what took place with respect to this offer and where it stands at this moment?

• 1100

Mr. O'Connell: Yes, I will try to do that to the best of my memory, Mr. Chairman. The chief conciliation officer in Montreal, Mr. Doucet, and our industry specialist in that field, Mr. Poirier, have been, for at least a month and possibly a little longer, available to the two parties. They are available at any time but they became particularly active when the conciliation board, as you recall, submitted a report that in this case was unanimous and was not accepted.

The mediators worked singly with each party and after some difficulties they did succeed in getting the two parties together. I think they met rather continuously for 12 days, jointly, and both parties moved from their original positions in order to come together. On one side there was a desire to discuss all issues; on the other side there was a desire to begin with the conciliation board report as the point of departure. Eventually a basis for discussion was

[Interpretation]

M. Rock: Ne parlons-nous pas de la Commission d'assurance-chômage?

Le président: Non, du Travail seulement.

M. Alexander: Ce n'est pas le bon ministre.

M. O'Connell: J'agis au nom de M. Mackasey et je serais heureux de revenir sur cette intéressante question.

Le président: Prenez note de la question. Monsieur Alexander.

M. Alexander: J'invoque le règlement, monsieur le président. Le ministre entame-t-il le sujet maintenant ou reviendra-t-il plus tard?

Le président: Il y reviendra plus tard. Monsieur Rock, je vous prie de m'excuser.

M. Rock: Non, je suis d'accord avec vous, monsieur le président.

Le président: Monsieur Penner, ensuite monsieur Alexander.

M. Alexander: Je crois que monsieur Skoberg voulait poser une question.

Le président: Non, nous avons terminé le premier tour. Il sera le premier sur la liste de second tour.

M. Penner: Tout d'abord, monsieur le président, je veux m'excuser auprès du ministre d'avoir manqué une partie de sa déclaration d'introduction; j'ai été retardé par une autre réunion. Si donc je me réfère à un point qu'il a mentionné dans sa déclaration, veuillez me le dire et je le lirai plus tard.

Je ne veux poser des questions que dans deux domaines. Tout d'abord, le conflit entre NABET et Radio-Canada. Le ministre a indiqué que Radio-Canada est considéré dans certaines parties du pays comme un service essentiel. Ceci est vrai de la région dont je suis originaire. Nous nous plaignons de Radio-Canada, même lorsqu'elle fonctionne au mieux de ses capacités, mais ce long conflit devient irritant pour les citoyens. Je ne veux pas me lancer dans les détails mais ce conflit semble sans issue et l'on se demande parfois quel en est le sujet. Je me souviens que vous avez mentionné, à la Chambre des communes, que le ministère du Travail avait offert de servir de médiateur aux deux parties opposées. Pouvez-vous expliquer au Comité ce qui s'est passé et dire où en est cette offre en ce moment?

M. O'Connell: Oui, je vais faire appel à mes souvenirs, monsieur le président. L'agent en chef des conciliations de Montréal, M. Doucet, et notre spécialiste de l'industrie dans ce domaine, M. Poirier, ont été à la disposition des deux parties depuis un mois au moins, sinon plus. Ils sont toujours disponibles mais ont pris une part particulièrement active lorsque la Commission de conciliation, comme vous vous en souvenez, a présenté un rapport unanime qui n'a pas été accepté.

Les médiateurs se sont entretenus séparément avec chacune des parties et, après certaines difficultés, ont réussi à mettre les deux parties en présence. Je crois qu'ils se sont réunis continuellement pendant 12 jours et les deux parties ont abandonné leur position d'origine pour pouvoir s'entendre. L'une souhaitait discuter de toutes les questions; l'autre préférait prendre le rapport de la Commission de conciliation comme point de départ. Une base de

[Texte]

found and I think some progress was made, although we should not exaggerate the extent of it.

In the meantime there were the rotating strikes. Then, at the end of last week, that process seemed to have worn itself out, as far as usefulness went and the NABET wanted to consult its membership, as I recall. They agreed to continue to meet separately and the gentlemen are available at the call of either party to come together separately.

Today the Chairman of the CBC and the chief negotiator for the union are meeting, as a sort of summit meeting, to seek a basis for discussions. This is not so much a negotiation as to seek on what are we really going to talk about. It gets down to the question of should we talk about all the nonmonetary issues and then the others and so forth. So there is a search through the mediation process for this basis to get on with it.

Mr. Penner: Is the Department of Labour involved at all in the discussion going on today? Are they present?

Mr. O'Connell: It is a kind of summit meeting of the two on their own.

Mr. Penner: The second area that I would like to discuss with the Minister has already been raised by Mr. Skoberg and has to do with the technological change provisions in what was Bill C-253. I gather from Mr. Skoberg's remarks that we do have an assurance from you that these provisions will appear in the form in which we were familiar with them when the bill is reintroduced. Am I correct in that assumption? That is wrong?

Mr. O'Connell: I do not think that is quite how Mr. Skoberg put it.

Mr. Alexander: There will be a difference, I would suggest.

Mr. O'Connell: In principle we are committed to seeing that technological change will be provided for in the bill as a subject for negotiation. What has undergone some modification without really derogating from that principle is what you might call the mechanics of observing the principle, the mechanics of providing for the negotiation. Many concerns were expressed not only on the principle but on the mechanics as well. While we are committed to having the principle in the presence of the technological change provisions, they will not be exactly as you saw them before. I think they will be an improved version.

• 1105

Mr. Penner: Mr. Chairman, I think that all members have been inundated with representations from various sectors of the society. A very strong lobby has built up against these provisions. My review of the briefs indicates that in most cases they are not very well informed. For example, I think many of them contain the naive view that workers are looking for more and new opportunities to withdraw their services. That is just nonsense on the part of the Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers Association. Although they do not say this, it certainly is implied.

Having had personal acquaintance with the drastic effects that technological change can have in the railroad industry, I want to say to you, Mr. Minister, that what these people desire is the opportunity to negotiate changes at a time when their livelihood, their families and the communities in which they live are threatened. I am glad that we have assurance from you that these provisions are

[Interprétation]

discuss on a été finalement établie et je pense que certains progrès ont été faits, bien qu'il ne faille pas en exagérer la portée.

Entre-temps se poursuivaient les grèves tournantes. Puis, à la fin de la semaine dernière, le procédé ne paraissait plus très efficace et NABET voulait consulter ses membres, si je me souviens bien. Il se sont mis d'accord pour continuer à se rencontrer séparément et les médiateurs restent au service de chacune des parties.

Aujourd'hui, le président de Radio-Canada et le négociateur en chef du syndicat se réunissent, c'est une réunion au sommet en quelque sorte, pour établir une base de discussion. Il ne s'agit pas véritablement de négociation mais de savoir quels sujets seront abordés. Cela revient à demander s'il faut parler de toutes les questions financières, puis des autres, etc. Il se fait donc une recherche, par l'intermédiaire de la médiation, pour établir une base de discussion.

M. Penner: Le ministère du Travail intervient-il dans la discussion qui se poursuit aujourd'hui? Ses membres sont-ils présents?

M. O'Connell: Il s'agit plutôt d'une réunion au sommet des deux parties individuellement.

M. Penner: La seconde question dont je voudrais discuter avec le ministre a déjà été posée par M. Skoberg et il s'agit des dispositions de l'ancien Bill C-253, sur les changements technologiques. D'après les remarques de M. Skoberg, vous nous assurez que ces dispositions seront semblables à celles que nous connaissons lorsque le Bill sera représenté. Cette supposition est-elle juste? Est-elle fausse?

M. O'Connell: M. Skoberg n'a pas présenté la question comme ça.

M. Alexander: Il doit, à mon avis, y avoir une différence.

M. O'Connell: En principe, nous nous sommes engagés à ce que les changements technologiques figurent dans le bill comme sujet de négociation. On a apporté certaines modifications sans réellement déroger au principe, disons, aux rouages des mécanismes sous-jacents à la négociation. Plusieurs personnes ont exprimé leurs préoccupations non seulement sur le principe lui-même mais aussi sur les mécanismes. Bien que nous nous soyons engagés à faire respecter ce principe par le libellé de certaines dispositions sur les changements technologiques, ces dispositions ne seront pas les mêmes qu'auparavant. Elles constitueront à mon avis une version améliorée.

M. Penner: Monsieur le président, tous les députés ont été littéralement inondés d'instances provenant de divers secteurs de la société. On a fréquenté les couloirs du Parlement en vue de convaincre les députés qu'ils devaient s'opposer à ces dispositions. D'après l'étude que j'en ai fait, les mémoires présentés dans la plupart des cas témoignent du manque d'information. Par exemple, plusieurs d'entre eux laissent entendre naïvement que les travailleurs cherchent sans cesse de nouvelles façons de faire pour ne plus travailler. C'est une idée insensée de la part de la Chambre de commerce et de l'Association canadienne des manufacturiers. Rien n'a été dit en termes clairs mais le sous-entendu est très net.

Comme je connais personnellement les répercussions désastreuses que les changements technologiques peuvent avoir sur l'industrie des chemins de fer, je tiens à vous faire remarquer, monsieur le Ministre, que ces gens désirent tout simplement avoir l'occasion de négocier les chan-

[Text]

going to be in the bill. I am just wondering in what direction these changes that have been introduced under your ministry will go. For example, to reopen negotiations if they cannot come to a satisfactory settlement are they going to lose the opportunity to in fact use the strike weapon?

The Chairman: Mr. Minister.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, I will try to be careful in my answer because you would not want to lead me into . . .

Mr. Alexander: Exposing.

Mr. O'Connell: It would not be proper for me to discuss in front of the Committee that which has not been put in front of the House and is in the Cabinet secrecy area, but I think I would answer in this way. If technological change is a subject for negotiation and negotiation includes the right to strike, then you are part way to your answer to the question. How wide and how narrow is the door through which you have to go is what really matters when we talk of mechanics. You asked me in what direction these changes will go. I would say generally it is in the direction of improvement.

I would not really subscribe to your attribution of nonsense to the presentations made by the Canadian Manufacturers Association and the Canadian Chamber of Commerce. You defined it very carefully in terms that it was nonsense to suggest that people are just waiting for the moment to strike. I think that is perhaps true, but I would not want to associate myself with the view that everything that was said was nonsense. There are some very genuine concerns.

If we want to have a very effectively operating private sector, as we do, and if we want technological change to come forward, as we do, then we have to see the problems faced by Canadian management as well as the problems faced by the workers. I believe that the worker has been getting the short end of the stick when it comes to the question of job security and technological change, and the two matters are related to each other, but I do not see as nonsense the concern of the employer in that field. When I say, therefore, that I think we have looked again at that set of concerns on both sides, that we have been able to reconcile them in a creative way and I think in a way that will not be fully accepted by everyone because it is new. You know when you move forward into this field, you are moving into a very difficult and important area and that raises concern. I think you will feel, judging from what you are saying, that these provisions are good and I trust most people will feel that way.

• 1110

The Chairman: Mr. Penner, I am sorry.

Mr. Penner: Is my time up?

The Chairman: Yes, you have reached your limit. Mr. Alexander is next and then we will start the second round.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Minister, I am sorry I was not able to be here earlier, but as I just arrived from Hamilton I missed most if not all of what you said and perhaps I may be repetitious.

First I would like to say thank you for the coffee. I think you are starting off very well. This is what I call meaningful negotiation.

[Interpretation]

gements à un moment où leur gagne-pain, leur famille et les collectivités dans lesquelles ils vivent sont menacées. Je suis heureux que vous nous ayez assuré que ces dispositions figureront dans le bill. Je me demande simplement dans quel sens vont les changements que vous avez introduits. Par exemple s'ils veulent rouvrir les négociations, ne pouvant en arriver à un règlement satisfaisant, pourront-ils présenter une menace de grève?

Le président: Monsieur le ministre.

M. O'Connell: Monsieur le président, je vais être prudent dans ma réponse car vous ne voulez certainement pas m'amener à . . .

M. Alexander: Faire des promesses.

M. O'Connell: Je ne puis discuter devant ce Comité d'une question qui n'a pas encore été portée à l'attention de la Chambre des communes et qui fait partie des discussions secrètes du Cabinet, mais je vous répondrai de la façon suivante. Si les changements technologiques constituent un sujet de négociations et que ces négociations comprennent le droit de grève votre question est presque satisfaite. Le plus important, lorsqu'il s'agit des mécanismes mêmes, est de savoir quelle latitude nous pouvons nous accorder. Vous m'avez demandé dans quelle direction allaient ces changements. En général, ils vont vers une amélioration.

Je ne suis pas d'accord avec vous pour qualifier d'insensés les mémoires qui ont été présentés par l'Association canadienne des manufacturiers et la Chambre de commerce. Vous avez réussi à bien définir le problème lorsque vous avez dit qu'il serait ridicule de prétendre que ces gens attendent simplement le moment de faire la grève. Vous avez peut-être raison mais je ne suis pas d'accord pour dire que ces mémoires étaient totalement incensés. Il y a de vrais problèmes.

Si nous voulons que le secteur privé fonctionne bien et si nous désirons que des changements technologiques interviennent, nous devons étudier les problèmes auxquels se heurtent et le patronnat et les travailleurs. A mon avis le travailleur a la plus mauvaise part lorsqu'il est question de sécurité d'emploi de changements technologiques. Ces deux questions sont liées entre elles mais à mon avis les préoccupations de l'employeur dans ce domaine ne sont pas insensées. Par conséquent, nous avons étudié une fois de plus les problèmes qui se posent de part et d'autre et nous avons réussi à les concilier de façon positive, mais parce que cette façon de procéder est nouvelle, elle ne sera sûrement pas acceptée par tout le monde. Comme vous savez, dans ce domaine important et difficile on rencontre des difficultés. J'imagine, d'après ce que vous dites, que ces dispositions sont bonnes et j'ai confiance que la plupart des gens seront de cet avis.

Le président: Monsieur Penner, je regrette.

M. Penner: Mon temps de parole est-il écoulé?

Le président: Oui, vous avez atteint la limite. M. Alexander prendra la parole puis nous procéderons au deuxième tour de questions.

M. Alexander: Merci, monsieur le président. Monsieur le ministre, je regrette de n'avoir pu être ici plus tôt, mais comme j'arrive d'Hamilton, je n'ai pas entendu tout ce que vous avez dit aujourd'hui et il se peut que je vous fasse répéter certaines réponses.

Tout d'abord, je vous remercie pour le café. C'est un bon début qui témoigne d'un bon esprit de négociation.

[Texte]

Mr. Minister, I know you are not going to let too much loose with respect to the old bill C-253, or whatever it may be numbered, but I would assume that having received what my friend called lobbies, I would rather call them submissions, from the industrial sector and the manufacturing associations and having given them some study and knowing the concern of labour, you feel now that you have reached a compromise, particularly with respect to the technological changes. Although these are not resolved in the situation completely you feel that what you are able to come up with now will allay some of the fears that have existed concerning bill old C-253.

Mr. O'Connell: Yes. You have some sugar in your coffee now.

Mr. Alexander: That is good. I think we are all anxious to read the new bill. Have you given any indication when first reading may be given?

Mr. O'Connell: No, I have not, Mr. Chairman. I have said, trying to choose my language, that it is in a very advanced state. I hope we will see it really quite soon. I am ready.

Mr. Alexander: Mr. Minister, when you say "quite soon" because I have known you for the past four years that means more to me than the "soon" of "quite soon" that has been expressed by other ministers.

An hon. Member: Would you believe this afternoon?

Mr. Alexander: That would not surprise me. Mr. Minister, you have indicated to the general public that there was a clause in the bill that you found fault with, as a matter of fact I think everyone did, and that is with respect to picketing. Now are there any other goodies that you can tell us about at this time that you have found after due deliberation will not be in this bill at this time? I think you let the cat out of the bag on one item, whether it is letting the cat out of the bag or not, but you had indicated that. Is there anything else in the bill that you can tell us about?

Mr. O'Connell: I am looking for a few more cats.

Mr. Alexander: That is what I am looking for too.

Mr. O'Connell: The others are just little kittens.

Mr. Alexander: Well perhaps they are significant, Mr. Minister, if you could tell us.

Mr. O'Connell: I really do not think I ought to go through that door, Mr. Chairman. It would be unfair if I answered some and not others.

Mr. Alexander: I understand.

Mr. O'Connell: When I said "quite soon" I knew that I was indicating a short enough time span that Mr. Alexander will be able to contain his question.

Mr. Alexander: I understand, Mr. Minister. I just thought as you were being charitable with coffee you would be charitable with a few other things.

Mr. Minister, what is the Bryden Commission all about?

• 1115

[Interprétation]

Monsieur le ministre, je sais que vous ne serrerez pas de trop près les dispositions de l'ancien Bill C-253, mais je suppose qu'après les pressions... pressions que j'appellerais plutôt instances... de la part du secteur industriel et des associations de fabricants, après avoir étudié la question et connaissant l'inquiétude des syndicats vous estimez maintenant être parvenu à un compromis particulièrement en ce qui a trait aux changements technologiques. Bien que tout ne soit pas résolu complètement, vous estimez être en mesure de nous proposer quelque chose qui fera disparaître certaines des craintes exprimées au sujet de l'ancien bill C-253.

M. O'Connell: Oui. Vous avez donc maintenant un peu de sucre dans votre café.

M. Alexander: C'est très bien. Nous avons tous hâte de lire le nouveau bill. Savez-vous quand, à peu près, ce bill passera à l'étape de la première lecture?

M. O'Connell: Non, monsieur le président. J'ai déclaré, en pesant mes mots, que la rédaction de ce bill est très avancée. J'espère que nous pourrons le lire très prochainement. Quant à moi, je suis prêt.

M. Alexander: Monsieur le ministre, quand vous dites: «Très bientôt,»; comme je vous connais depuis quatre ans, je sais que cette expression «très bientôt» dans votre bouche vaut plus que si elle était exprimée par d'autres ministres.

Une voix: Pourquoi pas cet après-midi?

M. Alexander: Cela ne me surprendrait pas. Monsieur le ministre, vous avez publiquement déclaré qu'un article du bill ayant trait au droit de poser des piquets de grève était, à votre avis et de l'avis de tous, insuffisant. Pouvez-vous nous parler de tout ce qui, après étude nécessaire, ne figurera pas dans le bill? Sur un point, vous avez vendu la mèche ou laissé sortir le chat du sac comme on dit. Y a-t-il autre chose que le bill renferme dont vous pourriez nous parler?

M. O'Connell: Je cherche d'autres chats.

M. Alexander: C'est ce que je cherche moi aussi.

M. O'Connell: Il ne reste que des chatons.

M. Alexander: Peut-être auraient-ils une signification pour nous, monsieur le ministre, si vous vouliez bien nous en parler.

M. O'Connell: Je ne devrais pas m'aventurer sur cette voie, monsieur le président. Il serait injuste de répondre à certaines questions et pas à d'autres.

M. Alexander: Je comprends.

M. O'Connell: Lorsque j'ai dit «très bientôt», je voulais dire un intervalle assez court pour que M. Alexander retienne sa question.

M. Alexander: Je comprends, monsieur le ministre. Puisque vous vous êtes montré si généreux en nous offrant un café, je croyais que vous auriez la même générosité pour autre chose.

Monsieur le ministre, quel est le rôle de la Commission Bryden?

[Text]

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, I do not know. I have not seen the report. I just cannot answer.

Mr. Alexander: I see. As I understand it and perhaps I will tell you what it is, it is a review of the Public Service Staff Relations Act and in this area perhaps it affects your jurisdiction also. I was wondering whether, now that your department is setting up an investigatory body which I think should be composed of labour, management, government and perhaps even consumer organizations, to delve into the area of essential services—as you have indicated, it is pretty hard to tell what is an essential service and I think you gave some excellent examples in that regard—because you said you were interested in looking into this matter and you know the concern is shared, is it your plan or your intention to set up such an organization, no matter what you may call it, to look into this whole area whereby a report can be brought before the particular committee in order that we can then have further representation to see if we can find out what an essential service means, in what areas the right to strike perhaps should be controlled, and in what areas perhaps there should be more designation. I just wonder if this is a definite plan of yours and, if so, could we have some indication as to what is going to happen?

Mr. O'Connell: No, Mr. Chairman, it has not reached that stage of formality yet.

Mr. Alexander: Why not, Mr. O'Connell?

Mr. O'Connell: I think there is more progress to be made in front of us at the moment in the area of improving the process and my first effort is going to go into that, Mr. Chairman.

I know of the high interest in the question of essential services, but my own view is that it might be counter-productive of real progress to enter a process now that would seem to have as its terminal point the restriction of the right to strike, because in some people's minds it is elimination. I think my first effort should be conducted into the expansion and improvement of the mediation process, make all the yardage we can in that area, end up with a much diminished use of the strike and then look at it at that stage down the line. I think it is too soon to tackle it from the perspective of some restriction. I think if we remove the incidents, remove the causes, get down beneath there—I do not know if you were here, Mr. Alexander, when we described a fairly major expansion in our research as well as the mediation exercise...

Mr. Alexander: No, I was not there.

Mr. O'Connell: ... if we can make some real progress there it will take some of the heat out of the other question and we will see a smaller residue with which to work.

In some respects the federal jurisdiction could be classed as essential throughout, for the reason that most of the industries in which our Labour Department is involved in the federal jurisdiction, sort of cover the country and they are federal because they do. There are the docks, there are the grain elevators, there are the railways, there is the ferry service in the Atlantic, there are the airlines and the communications systems, and when they are shut down there is more than an inconvenience, there is an essential service that is not operating. It is federal because it is essential basically.

[Interpretation]

M. O'Connell: Monsieur le président, je l'ignore. Je n'ai pas vu le rapport. Je ne peux pas vous répondre.

M. Alexander: Je vois. Je vais vous dire de quoi il s'agit d'après ce que j'en sais; c'est une révision de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et dans ce domaine, c'est peut-être aussi de votre compétence. Votre ministère est en train de mettre sur pied un groupe d'enquête—d'après moi, il devrait représenter les travailleurs, le patronat, le gouvernement et peut-être même, des organisations de consommateurs—pour étudier à fond le domaine des services essentiels—et, comme vous l'avez dit, c'est difficile à définir, vous avez donné des exemples excellents à cet égard—de plus, vous avez dit que cette question vous préoccupait et que vous aviez l'intention de l'étudier de près, cette préoccupation est partagée; en raison de tout cela, avez-vous le projet ou l'intention de créer cette organisation, quel que soit son nom, dans le but d'étudier cette question et de présenter un rapport au Comité intéressé, ce qui nous permettrait de trouver la définition exacte d'un service essentiel. On pourrait, par exemple, se demander dans quel secteur le droit de grève devrait être limité et dans quel secteur de nouvelles nominations seraient nécessaires. Je me demande si vous avez un projet bien défini, et dans ce cas, pouvez-vous nous en donner une idée?

M. O'Connell: Non, monsieur le président, ce n'est pas encore officiel.

M. Alexander: Pourquoi, monsieur O'Connell.

M. O'Connell: Je crois que pour le moment, nous n'avons plus de progrès à faire pour améliorer le processus, et mes efforts porteront tout d'abord là-dessus, monsieur le président.

Je sais que la question des services essentiels suscite un très grand intérêt, mais je pense qu'on empêcherait un progrès réel si l'on se lançait dans un processus dont l'aboutissement semble actuellement être la restriction du droit de grève, car, pour certains il s'agit d'une élimination. Je m'efforcerais surtout d'améliorer et d'étendre le processus de médiation; nous devons parcourir le plus de chemin possible dans ce domaine, pour qu'on ait de moins en moins recours à la grève et enfin, tout reprendre à partir de là. Je crois qu'il est prématuré de parler de restriction éventuelle. Si nous éliminons les incidents, les causes, si nous allons jusqu'au fond du problème—je ne sais pas si vous étiez là, monsieur Alexander, lorsque nous avons parlé d'un élargissement de nos recherches et de nos activités de médiation...

M. Alexander: Non, je n'étais pas là.

M. O'Connell: ... si nous pouvons faire des progrès réels dans ce domaine, l'autre problème en sera d'autant moins brûlant et diminuera d'autant.

A certains égards, le pouvoir fédéral peut être considéré comme étant absolument essentiel, car la plupart des industries dont le ministère du Travail s'occupe au niveau fédéral sont réparties dans tout le pays et relèvent du fédéral; un point c'est tout. Qu'il s'agisse des ports, des élévateurs à grain, des chemins de fer, des traversiers dans les provinces de l'Atlantique, des compagnies d'aviation ou des communications, lorsque ces secteurs ferment, ce n'est pas seulement un inconvénient, c'est un service essentiel qui ne fonctionne pas. Ces services sont fédéraux parce qu'ils sont absolument essentiels.

[Texte]

Mr. Alexander: Oh yes, it is essential, Mr. O'Connell, but I think we have to carry it one step further, whether in fact the public interest is being adversely affected. I understand what you said and I appreciate your comments, but I just wonder whether in fact we have not reached the time now, as I have heard it said on many an occasion as well as having read it, to discuss and to delineate those which are essential services and what do we intend to do with them. I do not think we can hide—and I say this with a great deal of respect, I do not mean to be derogatory in that regard—but I do not think we can hide from the fact that there is a cry and a hue to some determination in this area regarding essential services. How far can we go, knowing that the public interest can be adversely affected? Knowing that my time is short I will stop there.

• 1120

Another thing has me puzzled. I find there is conflict in the Prime Minister's statement indicating that perhaps now is the time to consider that there is a right not to work, whereas on the other hand, we find that the Minister of Justice, and again I may be paraphrasing and taking him out of context, that it is his intention to see that every able-bodied man is given an opportunity to work. In other words, our policies will be to develop the economy, move it in the area of higher production leading to full employment, whether we want to take into consideration the Economic Council's figure or not. I cannot rationalize those two statements and I hope, perhaps, you can clear them up for me.

Mr. O'Connell: Yes. I do not know whether or not I can clear it up. I think there is a difference between having an opportunity to work and the kind of economy that opens up those opportunities, and then saying to a person, "You do not have the right not to take that job in front of you." One is a right, the other is an opportunity, and perhaps that is not too difficult to reconcile.

Mr. Alexander: I find it very difficult.

Mr. O'Connell: Do you?

Mr. Alexander: Yes, I do because ...

Mr. O'Connell: Supposing there is a job in Sudbury; there is not, so we will take another spot. Let us suppose there is a job in Hamilton.

Mr. Alexander: Maybe you should not hit Hamilton either. Let us just say there is a job somewhere other than where the chap lives.

Mr. O'Connell: All right, say he lives in ...

Mr. Penner: Mr. Chairman, you can use my constituency; we need some miners. Go ahead, feel free to do so.

Mr. O'Connell: Let us say there is a job in that community but 2,000 miles away in Cape Breton there is an unemployed person, and that seems to be the only opening. Does he have a right to decline that job?

Mr. Alexander: Is this what the Prime Minister was talking about.

[Interprétation]

M. Alexander: Bien sûr, ils sont essentiels, monsieur O'Connell, mais je crois que nous devons aller plus loin et nous demander si l'intérêt public en souffre effectivement. Je comprends ce que vous avez dit et j'apprécie la valeur de vos observations, mais je me demande s'il n'est pas temps maintenant, comme je l'ai entendu dire à plusieurs reprises et comme je l'ai lu, de discuter de ces services essentiels, d'essayer de les définir et de décider ce que nous allons faire à ce sujet. Je ne crois pas que nous puissions refuser de voir le problème, et je le dis avec beaucoup d'égards et sans vouloir offenser qui que ce soit. Mais je ne crois pas que nous puissions refuser de voir que l'opinion publique est en train de se révolter au sujet des services essentiels. Jusqu'où pouvons-nous aller, quand nous savons que l'intérêt public peut en souffrir? Je n'ai plus beaucoup de temps, j'en resterai donc là.

Je suis intrigué par une autre question. Je vois une contradiction entre la déclaration du premier ministre pour qui il est peut-être temps de considérer qu'il existe un droit de ne pas travailler, et celle du ministre de la Justice—il est possible que ma citation soit hors du contexte—qui a l'intention de donner à tous les hommes capables de travailler la possibilité de travailler. En d'autres termes, notre politique sera de développer l'économie, de la rendre plus productive pour parvenir au plein emploi, que nous tenions compte des chiffres du Conseil économique ou pas. Je ne peux résoudre la contradiction entre ces deux déclarations et j'espère que vous pourrez éclaircir ce point.

M. O'Connell: Oui. Je ne sais si je le pourrai. Je crois qu'il y a une différence entre le fait de pouvoir travailler—et l'économie qui ouvre cette possibilité—et le fait de dire à quelqu'un «Vous n'avez pas le droit de ne pas accepter cet emploi.» D'une part, il y a un droit; d'autre part, une possibilité, et cela n'est peut-être pas trop difficile à concilier.

M. Alexander: Pour moi, si.

M. O'Connell: Vraiment?

M. Alexander: Oui, parce que ...

M. O'Connell: Supposons qu'il y ait un emploi à Sudbury; ce n'est pas le cas, nous allons choisir une autre ville. Supposons qu'il y ait un emploi à Hamilton.

M. Alexander: Vous ne devriez peut-être pas vous en prendre à Hamilton, non plus. Supposons qu'il y ait un emploi quelque part et qu'il soit offert à quelqu'un qui n'y habite pas.

M. O'Connell: Très bien, supposons qu'il vive à ...

M. Penner: Monsieur le président, vous pouvez vous servir de ma circonscription; nous avons besoin de mineurs. Allez-y, ne vous gênez pas.

M. O'Connell: Donc, supposons qu'il y ait un emploi dans cette ville, mais, à 2000 milles du Cap Breton il y a un chômeur, et il semble que ce soit le seul emploi qu'il puisse obtenir. A-t-il le droit de refuser cet emploi?

M. Alexander: Le premier ministre parlait-il de cela?

[Text]

Mr. O'Connell: I think so.

Mr. Alexander: On the other hand, he has been stating that there are jobs available and that they should go and look for them.

Mr. O'Connell: Yes, I think that is sound. It is surely a matter of what is reasonable in the circumstances. If a man has to move his family, dislocate everything and go a long distance, I rather, myself, feel he ought to give that a good, hard look and, having done that, if he decides that it is not for him and perhaps opportunities will open up in another sense, then I do not think he should be forced to go. And if he does not have the right to decline, what do we do? Do we say, "We will take you there. We will put you to work." I think the Prime Minister was really just exploring at that philosophical level where rights and obligations come together. Surely there is an obligation on everybody who is unemployed, and supported in his unemployment as he has a right to be supported, to look really hard and accept opportunities that are there. I think that is a social, moral obligation.

Mr. Alexander: The Chairman is looking at me. Does that mean to say I have finished?

The Chairman: You will be on the next round, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Minister.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Minister, is it correct that your department handles labour relations from coast to coast?

Mr. O'Connell: Yes.

Mr. Turner (London East): In most of these industries management is split up in different areas right across this nation. You also have a group of labour specialists on your staff. What procedures do these labour specialists on your staff. What procedures do these labour specialists suggest to do away with a chap's grievances during a period of the contracts? I am trying to say that the interpretation of agreements has caused most of the problems on the railway and the CBC due to the fact that management is split up across this nation. Years ago, on the railways, we had a group of men that had been through the mill, who were management personnel. They were understanding bosses and many issues were settled at the local level. Today, nobody can make a decision, and consequently, there is a constant build-up. The decisions are never made and when the time comes for contract negotiations, the heat is already there. What procedures are suggested by these labour specialists to get away from all this small stuff, and to just negotiate, at contract time, for money, hours of work, and the big issues?

• 1125

Mr. O'Connell: Mr. Kelly may correct me on this, but I am sure the procedures would be to encourage the two parties to put into the agreement an arbitration procedure processing those grievances as they arise. I am rather surprised that you feel those procedures do not exist on the railways. I understood they were fairly well established in the agreements of the railway division—that matters come up, go through this arbitration process and are settled.

In the docks, for example—and I am sure it is the result of Mr. Kelly's efforts and of others—they have what is called an instant arbitrator. If a matter arises when the

[Interpretation]

M. O'Connell: Je le crois.

M. Alexander: D'autre part, il a dit qu'il y avait des emplois disponibles et que les gens devaient aller les chercher là où ils étaient.

M. O'Connell: Oui, je crois que cela se défend. Il s'agit certainement de savoir ce qui est raisonnable dans certaines circonstances. Si un individu doit se déplacer avec sa famille, couper tous les ponts et parcourir une grande distance, je pense moi-même qu'il devrait y repenser deux fois, et cela fait, s'il décide que l'emploi ne lui convient pas et que d'autres possibilités sont susceptibles de se présenter, alors, je ne crois pas qu'on puisse l'obliger à partir. Et s'il n'avait pas le droit de refuser, que ferions-nous? Lui dirions-nous: «Nous allons vous emmener là-bas. Nous allons vous mettre au travail.» Je crois que le premier ministre parlait du principe même où les droits et les obligations sont liés. Je crois que quiconque est sans travail et reçoit des allocations est en devoir de chercher vraiment du travail et d'accepter les offres qui lui sont faites, de même qu'il a le droit d'être soutenu lorsqu'il est au chômage. Je crois que c'est une obligation sociale et morale.

M. Alexander: Le président me regarde. Est-ce que mon temps est écoulé?

Le président: Je vous inscris pour le prochain tour, monsieur Alexander.

M. Alexander: Merci, monsieur le ministre.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-East): Monsieur le ministre, est-il exact que votre ministère s'occupe des relations du travail d'un océan à l'autre?

M. O'Connell: Oui.

M. Turner (London-East): Dans la plupart de ces industries, les services de gestion sont dispersés dans les diverses régions du pays. Votre personnel comprend également un groupe de spécialistes du travail. Quelles sont les procédures qu'ils proposent pour régler le cas d'un individu qui fait un grief pendant la durée de son contrat? Je pense que l'interprétation des accords a été à l'origine de la plupart des problèmes posés par les chemins de fer et Radio-Canada, précisément parce que les services de gestion sont dispersés dans tout le pays. Voilà quelques années, il y avait dans les chemins de fer tout un groupe d'hommes qui avaient vécu ces problèmes eux-mêmes; ils comprenaient les problèmes des patrons et ont pu régler bien des conflits au niveau local. Personne n'a plus le droit de prendre une décision, les conflits prennent constamment des dimensions plus grandes. Même avant qu'on en vienne aux négociations, il est déjà trop tard pour régler les choses à l'amiable. Que nous proposent ces spécialistes du travail pour régler ces conflits et discuter enfin des problèmes importants tels que les salaires et la durée du travail?

M. O'Connell: Monsieur Kelly me corrigera peut-être, mais je suis sûr qu'il s'agira d'encourager les deux parties en cause à recourir à un processus d'arbitrage au fur et à mesure que ces griefs naissent. Je suis étonné de vous entendre dire que les chemins de fer ne suivent pas ces procédures. Je pensais que ces procédures faisaient partie des accords conclus par les chemins de fer afin de régler les conflits au fur et à mesure par une procédure d'arbitrage.

Les ouvriers des ports, ont, par exemple, grâce aux efforts de M. Kelly et d'autres fonctionnaires, l'arbitre sur

[Texte]

ship is in harbour, they go fifty yards to the arbitrator who is able to give them a decision. That is the process which we seek to encourage through mediation—get it into the agreement as to how you will settle; get the process in there.

Mr. Turner (London East): Mr. O'Connell, on the railways you have bosses in Toronto, Hamilton, London and Windsor who all have a different interpretation of the agreement. Why do you not insist that a contract be written in plain ordinary English rather than the legal jargon that they use? This is the basis of our problems. Every management personnel has a different idea of the meaning of the agreement. There is no way in which the local chairmen of different brotherhoods can get an interpretation. It takes too long to go through the procedure, and this is what causes the unrest.

Mr. Rock: There is a man of experience talking there.

Mr. Turner (London East): It is worse now than it was five years ago when Mr. Kelly negotiated contracts because the management structure has changed; and this is the basis of one of our problems with the railways.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, could I ask if Mr. Kelly might comment?

The Chairman: Yes. Would you answer this question, Mr. Kelly, please?

Mr. Kelly: Mr. Chairman, there have been complaints from railway employees that because of centralization, something has been lost, and I think possibly there is some truth to that. In the times Mr. Turner refers to, many of these things could be settled by the local chairmen and superintendents who would meet regularly.

But where national agreements exist from coast to coast, railways naturally want some uniformity in the application of those agreements. They have found that troubles arose in the other direction, that the rules were interpreted differently in one section or one division of the country, and when negotiations came up they would maintain this as a right and further expand the collective agreements.

I suppose there is interest on both sides as to how it should be run, but I think, basically, Mr. Turner, the railways have a pretty fair grievance procedure. There is very little delay in taking it up to the final tribunal, the Canadian Railway Arbitration Board, where they have their own arbitrator, and most unions participate in this procedure.

Sometimes, when looking at these grievances, they are not so much a grievance on the interpretation of the collective agreement: They may be on rights that men feel should be in the agreement or subjects that the agreements are silent on. This comes around again to rapid innovation of technological change, and whether labour and management have the machinery to cope with a situation. We hope to do something about that in this new bill.

There is another side to this coin. We receive many letters in the Department of Labour from railway employees, calling our attention to a grievance and we will look into these grievances and in most instances they have not started with their union. There is a procedure to follow and if it is expedited, they can get very quick remedy on the railways right up to the highest tribunal.

[Interprétation]

les lieux même du travail. Lorsqu'il y a un bateau dans le port et qu'il y a un conflit, l'arbitre qui se trouve sur les lieux prend tout de suite une décision. Voilà ce que nous cherchons, nous voudrions que la procédure à suivre en cas de conflit fasse partie du contrat.

M. Turner (London-Est): Monsieur O'Connell, les patrons des chemins de fer sont dispersés à Toronto, Hamilton, London et Windsor et ils ont tous une opinion différente du contrat. Pourquoi n'insistiez-vous pas pour que le contrat soit rédigé dans le langage courant au lieu du jargon juridique? Voilà la source de nos ennuis. Chaque cadre a une idée différente du sens de l'accord. Il n'y a pas moyen pour le président local d'une fraternité quelconque d'obtenir une interprétation valable. La procédure officielle est trop longue et les conflits naissent dans l'attente.

M. Rock: Voilà un homme qui parle d'expérience.

M. Turner (London-Est): La situation est pire maintenant qu'elle ne l'était lorsque M. Kelly était chargé des négociations parce que la structure de la gestion a changé. C'est un des problèmes auxquels nous nous heurtons dans les chemins de fer.

M. O'Connell: Monsieur le président, est-ce que M. Kelly pourrait nous donner des commentaires?

Le président: Oui. Est-ce que vous voulez bien répondre à cette question, monsieur Kelly?

M. Kelly: Monsieur le président, quelques employés de chemins de fer se sont plaints de la centralisation et je pense qu'ils n'ont pas tort. De mon temps, il était encore possible de trancher des conflits au niveau local lors des réunions périodiques du président local et des surintendants.

Puisque nous avons maintenant des contrats nationaux, les chemins de fer désirent qu'ils soient appliqués uniformément. On a constaté que bien des conflits sont nés du fait que l'on a différemment interprété le contrat dans les différentes sections et que l'on a essayé d'en profiter lors de négociations ultérieures en considérant ces privilèges comme des droits acquis.

Je pense que les deux parties aimeraient en avoir le cœur net, mais je pense que la procédure des griefs dans les chemins de fer est assez juste. Il ne s'écoule que peu de temps jusqu'à ce que la dernière instance, le Conseil d'arbitrage des chemins de fer canadiens, soit saisi d'un conflit. Ce conseil met un arbitre à la disposition des parties et la majorité des syndicats accepte l'autorité de cette instance.

Parfois, ces griefs ne sont pas seulement le résultat d'une divergence d'interprétation du contrat collectif. Parfois, ces griefs concernent des droits qui, selon l'opinion de certains, devraient faire partie du contrat ou bien concernent des sujets que le contrat passe sous silence. Il faut encore une fois soulever le problème du progrès technologique pour nous demander si les syndicats et les patrons disposent des moyens nécessaires pour être à la hauteur de la situation. Nous espérons que le nouveau projet de loi nous donnera ces moyens.

Cette médaille, elle aussi, a son revers. Nous recevons beaucoup de lettres au ministère du Travail dans lesquelles les employés de chemin de fer attirent notre attention

sur un grief. Nous étudions ces griefs et nous devons souvent nous rendre compte que ces employés ne les ont même pas encore soumis à leur syndicat. Il y a une procédure à suivre qui nous permet de porter rapidement l'affaire devant la dernière instance.

[Text]

Mr. Turner (London East): Years ago, we used to have regular meetings and this is where we used to get rid of this chaff. We have not had one for many, many years. In fact, I think just recently the CNR started again. The first one they had in our area they called "Hate the Boss Night" and it wound up in a brawl because there was nobody there to talk actually to the people and to make decisions on how these grievances should be handled. When the big boss is at a meeting like this, he should be able to make the decisions because he is in charge of that area. Why should he have to go to Montreal? It is just a dog's breakfast now compared to your day in negotiating a contract.

Mr. Kelly: I might say that through our Labour Management Consultation Branch, we are trying to get more dialogue going on the railways. We are working at Thunder Bay and at Winnipeg and we are looking at an experimental committee on the West Coast. Now we must keep in mind that these committees cannot be effective if they are handling grievances because this is, as you have pointed out, within the domain of that local grievance committee but we could perhaps eliminate some of these matters you refer to as the chaff.

Mr. Turner (London East): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Are you finished, Mr. Turner?
Mr. Skoberg.

Mr. Turner (London East): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Skoberg: Mr. Minister, quite a few questions have been asked about the right to strike. I think we would probably all agree around this table in this room that it would be quite easy to pass restrictive legislation but I do agree with you, Mr. Minister, that it is the processes we have to look at. I had the opportunity of speaking to a gentleman, a member of the Australian Parliament, not too long ago and he said that sure they have restrictive legislation there and they can fine the employees and the employer for stoppages and walkouts etc., but the court costs right now and the fines that the courts have imposed on these people who have taken it into their own hands to withdraw their services are so tremendous that they never could collect that money if they wanted to. So that type of process I think just has not worked in that area. No doubt, as members of Parliament we can react to the adverse publicity that we receive in a constituency, which is tremendous. However, I do hope and I do believe that in your deliberations you will take that into consideration or do some sane thinking about the processes that you may bring in.

I would like to ask a question on exemptions under the hours of work legislation. I understand that trucking firms, I believe, and railway operating personnel are exempted from this particular provision of the Labour Code. Just how far has your department gone in bringing about the cancellation of that exemption for the railways and the trucking concerns involved at this time?

Mr. O'Connell: I may have to call on Mr. Després but I will begin the answer, if you like. In the case of the non-operating railway employees, we withdrew the exemption effective this March.

[Interpretation]

M. Turner (London-East): Il y a bon nombre d'années, nous avions des réunions périodiques qui nous permettaient de nous débarrasser de ces vétilles. Depuis bien des années, nous n'en avons plus eu. Je crois que les chemins de fer nationaux viennent de les reconvoquer. A la première de ces réunions du CN dans notre région, la «Soirée où l'on déblasère contre le patron», comme elle s'appelait, tout s'est terminé dans le brouhaha parce qu'il n'y avait personne pour parler aux employés ni pour prendre la décision quant à la procédure à suivre. Quand le chef assiste à ce genre de réunion il devrait pouvoir prendre les décisions puisqu'il est responsable de ces questions. Pourquoi aller à Montréal? Ce sont des pécadilles comparées à une négociation collective.

M. Kelly: Nous essayons d'étendre le dialogue dans les chemins de fer grâce à notre direction de la consultation ouvrier-patronale. Nous travaillons à Winnipeg et à Thunder Bay et nous attendons les résultats d'un comité expérimental sur la côte ouest. Il ne faut pas oublier que ces comités ne sont pas là pour régler les griefs, ce qui relève du comité local de griefs; ils permettent seulement d'éliminer quelques-uns des problèmes mineurs, les vétilles, comme vous dites.

M. Turner (London-East): Merci, monsieur le président.

Le président: Est-ce que vous avez terminé, monsieur Turner?
Monsieur Skoberg.

M. Turner (London-East): Merci monsieur le président.

M. Skoberg: Monsieur le ministre, on vous a posé toute une série de questions sur le droit de grève. Nous savons certainement tous qu'il serait extrêmement facile de prendre des mesures législatives très restrictives, mais je suis d'accord avec vous, monsieur le ministre, qu'il nous faut étudier de nouvelles procédures. Récemment, j'ai eu l'occasion de parler à un député australien qui m'a dit qu'il existait une législation restrictive en Australie et que les employés et les employeurs doivent payer des amendes en cas d'arrêt de travail, de grèves etc. Le gouvernement ne pourrait jamais rassembler cet argent même s'il le voulait, parce que les frais de tribunaux et les amendes à percevoir des personnes coupables d'arrêt de travail etc. constituent un montant trop élevé. Il s'agit donc là d'un échec. En tant que députés, nous pouvons réagir à toute propagande néfaste faite dans notre circonscription, ce qui est un avantage énorme. J'espère que vous y penserez lors de vos délibérations et que vous allez soigneusement réfléchir avant de nous proposer de nouvelles procédures.

Permettez-moi de poser une question concernant l'exemption de la législation sur la durée du travail. Je crois que les camionneurs et le personnel sur les trains sont exclus de cette disposition du code du travail. Jusqu'à quel point cette exclusion est-elle encore valable pour les chemins de fer et les entreprises de camionnage?

M. O'Connell: J'essaierai de vous fournir la réponse, mais je pense que M. Després devra me venir en aide. En ce qui concerne les employés de chemins de fer qui ne travaillent pas sur les trains, l'exemption vient à expirer au mois de mars.

[Texte]

Mr. Skoberg: I am speaking about the operating employees.

Mr. O'Connell: Oh. In the case of the operating employees, the extension of the exemption is going on and we have appointed an enquiry commissioner to advise us how those standards may be applied in the operating trades. As you know, the legislation that was passed last year, the labour standards, permitted some flexibility in the application because of the peculiarities of various industries and the work practices that have grown up and the needs for variations from the hours, and the overtime pay and so forth. So we have approached that question of flexibility through an enquiry commissioner. In the case of the motor transport industry, the buses and trucks, Mr. Murchison has reported back and his report deals with such questions as medical examinations. He has treated it both from the safety side and labour standards, the hours of work side, and we are examining those. We have held discussions with provinces and the industry, and we hope that before July we will have new regulations out there. That inquiry is completed. It is the operating side of the railway industry that is still exempt. In fact, there are other places, too.

• 1135

Mr. Skoberg: Mr. Minister, with your increase in research development, surveys and labour matters, how are you obtaining your input into this type of inquiry? Are the accredited organizations making representation as well as the railway companies and those people who may be affected?

Mr. O'Connell: Yes, the inquiry commissioners hold hearings. There is one going on in Newfoundland with respect to shipping there, there is one out in the tow-boat industry, there is the one in the operating segments of the railway industry, and they hold hearings on both sides. He is a commissioner.

Mr. Skoberg: I would like to turn to another subject, Mr. Chairman. There is a sort of dual capacity as far as the manpower and labour end of it is concerned but it affects the two areas and if it should be directed to another minister, Mr. Chairman, just feel free to advise me.

There has been some complaints that, with some of the make-work programs—I use the word broadly—lay-offs have occurred to make way for people who are taken on under Manpower for training in that particular area, whether it be service stations or any broad area, because the government is putting up the 75 per cent and the employer 25 per cent. Naturally this reflects back on the labour scene and I presume it then would fall into your domain. Have you had many complaints, in writing other than just heresay, of such a complication setting in at this time?

Mr. O'Connell: I will try to get an answer for you in statistical terms. I have heard that suggestion, and of course the department is concerned lest that happen because it would be a breach of the contract for the training-on-the-job programs. There may have been opportunities for it to happen since the program began. It is a new program, it is a rather large one in terms of expenditure, but I could not answer whether there have been specific instances. I will look into that. We would be monitoring those cases. If you have any specific instances, we would appreciate knowing about them.

[Interprétation]

M. Skoberg: Je parle du personnel des trains.

M. O'Connell: Dans ce cas, l'exemption est prolongée et nous avons nommé un commissaire d'enquête pour nous dire comment appliquer ces normes de travail. Vous savez que la Loi sur les normes de l'emploi que nous avons adoptée l'année dernière est assez souple et tient compte des nécessités des pratiques industrielles et des conséquences qui en découlent pour la durée du travail et la rémunération du surtemps etc. Un commissaire d'enquête a donc étudié les problèmes que posera l'application de cette loi à l'industrie. En ce qui concerne les transports par automobile, par bus et par camions, M. Murchison a préparé un rapport qui comprend des questions telles que les examens médicaux, etc. Ce rapport que nous sommes en train d'étudier tient aussi bien compte des normes de sécurité que des normes d'emploi, et de la durée du travail. Nous avons tenu des réunions avec les provinces et l'industrie et nous espérons pouvoir annoncer de nouveaux règlements d'ici le mois de juillet. L'enquête est terminée. Le personnel d'exploitation des chemins de fer est encore exclus, comme ceux d'autres industries d'ailleurs.

M. Skoberg: Monsieur le Ministre, comment obtenez-vous les renseignements nécessaires pour faire ce genre d'enquête que vous faites de plus en plus? Est-ce que vous obtenez ces renseignements des différents syndicats et organisations ou des sociétés de chemins de fer et des personnes concernées?

M. O'Connell: Les commissaires d'enquêtes organisent des séances publiques. A ce moment, il y en a une à Terre-Neuve sur les transports. Il y en a une autre sur les remorqueurs et une sur le personnel d'exploitation des chemins de fer.

M. Skoberg: Permettez-moi de passer à un autre sujet, monsieur le président. Il concerne aussi bien le ministère de la Main-d'œuvre que celui du Travail et je vous demanderais, monsieur le président, de me dire si je ferais mieux d'adresser cette question à un autre ministre.

Il y a eu des plaintes au sujet de quelques programmes contre le chômage. Des patrons ont licencié certains de leurs employés pour en former certains autres afin de bénéficier du programme du ministère de la Main-d'œuvre dans le cadre duquel le gouvernement défraie 75 p. 100 du salaire, laissant au patron seulement les 25 p. 100 restant. Cela a évidemment des répercussions sur le marché du travail et j'imagine alors que cela relève de votre responsabilité. Est-ce que vous avez reçu beaucoup de plaintes ou des critiques à ce sujet?

M. O'Connell: J'essayerai de vous donner une réponse précise. J'ai entendu parler de ce problème et le ministère en est inquiet puisque cela constituerait une rupture du contrat de formation en cours d'emploi. C'est un programme nouveau et il se peut bien qu'il n'ait pas toujours été respecté. Ce programme coûte beaucoup d'argent, mais je ne pourrais pas vous citer des exemples précis. Je me renseignerai de plus près. De toute façon, nous surveillerons de tels cas. J'apprécierais si vous pouviez citer des exemples précis.

[Text]

Mr. Skoberg: I will turn now to Professional and Special Services in the estimates that we have before us for some indication of the reason for the increase that we see under that particular item.

Mr. O'Connell: I may need some help on this, but we are engaged in a special wage data survey that we expect will cost around \$150,000.

Mr. Skoberg: From what source are you drawing the personnel to conduct that type of research? Is this a specialized area? Are you using department people?

Mr. O'Connell: I will get some help on that one, Mr. Chairman.

The Chairman: Who will answer this question Mr. Minister?

Mr. Wilson: Mr. Waisglass might answer that.

Mr. H. J. Waisglass (Director General, Research and Development, Department of Labour): Mr. Chairman and gentlemen, on the last point the Minister referred to on the wage survey, we now have out for tender, amongst a number of consulting firms, according to specifications we have drawn up, which requires essentially a review of users, essentially unions, management, governments and other people as well as researchers at universities, but primarily those who need wage data for the wage determination process, not just in collective bargaining, but over a wide area. There are a number of uses which we find for it which are not always that obvious. Some plants want to know what the wages are for particular occupations in certain areas before deciding where to locate their plants, for instance. There is also a need for this data by other departments such as the Department of Manpower and Immigration for the operations of the manpower service in knowing what current rates are. They are important also to governments for setting minimum wage standards, and so on. There is a wide variety of needs.

• 1140

We have had a wage survey going on for a number of years and we thought what we ought to do is to have a closer look. It is similar to a market survey, if you wish, to find out what the users really need, which is the first stage, and the second stage of this consultant study is to see what we can do most effectively and most efficiently to meet those needs at the lowest possible cost, a wider need of response. That is one example of what we are doing in our research area. There are other things similar to that as well, but that is one of our major thrusts right now.

We are planning other thrusts in making our research and statistical services more responsive to user needs and we think this is a very effective way, a very positive way of contributing to the efficiency and the effectiveness of the industrial relations system, and collective bargaining processes in particular.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, you referred to the tenders. Are these public or invitational tenders that are usually put out?

Mr. Waisglass: On this particular consulting service I can say that we canvassed the wide spectrum of consulting firms of which we have knowledge who are in business, through government processes, and we narrowed it down to six firms who would have some capacity and some expertise to deal with the particular problems that we were concerned with. We invited each of those firms to

[Interpretation]

M. Skoberg: Est-ce que je peux vous demander la raison de l'augmentation du crédit pour les services scientifiques et professionnels?

M. O'Connell: Actuellement, nous procédons à une enquête spéciale sur les salaires qui nous coûtera probablement \$150,000.

M. Skoberg: D'où vient le personnel pour effectuer ce genre de recherches? Est-ce qu'il s'agit d'un domaine spécialisé? Est-ce que cette recherche est faite par des employés du ministère?

M. O'Connell: Permettez-moi de demander de l'aide pour répondre à cette question, monsieur le président.

Le président: Qui veut bien répondre à cette question, monsieur le ministre?

M. Wilson: Peut-être M. Waisglass?

M. H. J. Waisglass (directeur général, Recherches et développement): Monsieur le président, messieurs, en ce qui concerne cette enquête sur les salaires, nous avons lancé un appel d'offres de services à différentes firmes d'experts-conseils et établi le cahier des charges exigeant surtout qu'une enquête soit faite sur les utilisateurs, principalement les syndicats, la gestion, les administrations publiques et autres personnes de même que les chercheurs des universités, mais premièrement ceux qui ont besoin des données pour déterminer les barèmes salariaux, non seulement dans les conventions collectives, mais dans un champs beaucoup plus vaste. Il y a divers usages qui ne sont pas tous aussi évidents. Certaines usines veulent savoir quels sont les barèmes des salaires de certaines professions dans diverses régions, avant de décider où elles s'établiront par exemple. Certains ministères, ont aussi besoin de ces données, notamment le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration qui a besoin de connaître les taux courants. Ces données sont aussi importantes pour les gouvernements qui ont à établir le salaire minimum et ainsi de suite. Les besoins varient à l'infini.

Les études se poursuivent depuis nombre d'années, mais nous avons pensé qu'il serait bon d'examiner le problème de plus près. On pourrait comparer l'étude actuelle à un relevé du marché, en vue de connaître ce dont les usagers ont réellement besoin, ce qui constitue la première phase; la seconde phase est celle de la rentabilité afin de répondre davantage à une demande plus diversifiée. C'est un exemple des travaux de recherches que nous exécutons. Il y en a d'autres activités, mais c'est là disons que portent nos efforts à l'heure actuelle.

Nous avons l'intention de faire d'autres percées afin que nos recherches et nos services de statistique soient plus conformes aux besoins de l'utilisateur; nous pensons que ce sera une façon très positive de contribuer à l'efficacité du système des relations industrielles et des conventions collectives en particulier.

M. Skoberg: Monsieur le président, vous avez parlé de soumission. Est-ce que les appels d'offres sont publics ou adressés directement aux intéressés?

M. Waisglass: Pour ce service particulier de consultation, je puis dire que nous avons repéré les firmes d'experts-conseils, par les procédés administratifs ordinaires, et nous avons réduit le nombre à 6 entreprises ayant les moyens et l'expertise nécessaires pour traiter des problèmes particuliers qui nous concernent. Nous avons invité chacune de ces entreprises à proposer des soumissions;

[Texte]

submit tenders; they have just been received, and we are now in the process of going over them in consultation with officials of the Treasury Board and other government agencies. A decision will be made, I hope, very shortly on which of those tenders will be accepted so we can get on with the job and have it completed as soon as possible. Those are the first two phases of it. There then comes a third phase which will be dealt with once we get the recommendations, the implementation stage. When we get the recommendations, we will have to have some further consultant studies and experiments, perhaps pilot experimental programs to test the feasibility of implementing those recommendations.

The Chairman: Would the Minister care to add something to this?

Mr. O'Connell: No. No.

Mr. Skoberg: The reason, Mr. Chairman and Mr. O'Connell that I became somewhat concerned with the invitation-type tender is the fact that we finally end up by only having a few people submitting tenders. Any new firm trying to come into business finds it most difficult to try to cut in on the type of tender that is put out. This is really sort of a hobby horse of mine, asking all the time about the types of tenders whether they are invitation or public. If it is a public tender then how is the final determination made? The small fellow who may have the expertise is never given an opportunity of indicating just how much expertise he does have in that field unless he can submit a tender. To cut in on the top level is pretty difficult in all government departments and probably goes into private industry as well. It concerns me somewhat when I wonder how the final determination is made. I think this is a thing that most committees should be concerned about. At least you have brought them down to a certain level but I am still not certain just how that final determination is made or who makes the determination in the final analysis.

Mr. Waisglass: I might say that we canvassed a wide range of fields. We know that a lot of very small firms, two or three people, starting up are often in touch with us to make us familiar with the research services they can offer, or consulting services and there are times when me and other departments might use them as well because they have the expertise for the particular problem we have at hand, but in this particular case it might really have been unfair to put a lot of firms to the trouble and expense and there is a good deal of work that goes into the preparation of a tender. They know and we know right off the bat that they really do not have the expertise that is required for this particular kind of problem, and initially we cast our net wide before we narrowed it down to six firms.

• 1145

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Minister, I would like to comment for about 20 seconds on the negotiations that are going on with the CBC. It would appear to me that there is a deliberate effort on the part of some members of Parliament, on the part of some members of the press and on the part of some of the vested interests in this country to defame the CBC. It appears to me that efforts are being made to bring about its collapse as a public service to Canada. I would think that your department should have a

[Interprétation]

nous venons de les recevoir et nous les examinons présentement de concert avec les hauts fonctionnaires du conseil du Trésor et d'autres organismes gouvernementaux. On décidera prochainement quelle soumission accepter afin de pouvoir entreprendre le travail et le terminer le plus tôt possible. Ce sont les deux premières phases du projet. Ensuite, vient une troisième phase, que nous entreprendrons quand nous aurons reçu les recommandations concernant le stade d'application. Lorsque nous aurons les recommandations, nous aurons de nouveau recours aux experts-conseils et nous ferons des essais pour évaluer la rentabilité de l'application de ces recommandations.

Le président: Est-ce que le ministre serait intéressé à ajouter à ceci?

M. O'Connell: Non.

M. Skoberg: Si j'ai éprouvé quelque inquiétude, monsieur le président et monsieur O'Connell, au sujet des soumissions obtenues à la suite d'appels d'offres faits par invitation, c'est qu'en fin de compte quelques personnes seulement envoient des soumissions. La nouvelle entreprise qui cherche à s'établir dans le monde des affaires éprouve beaucoup de difficultés à se conformer aux exigences de l'appel d'offre. C'est en quelque sorte mon violon d'Ingres que de demander sans cesse comment a été fait l'appel d'offre, sur invitation ou publiquement. Si l'appel d'offre a été public, comment la décision finale est-elle prise? Le petit entrepreneur qui peut avoir la compétence n'a jamais l'occasion de la manifester en ce domaine, à moins de pouvoir envoyer une soumission. Il est très difficile de se faire entendre des services gouvernementaux et de l'industrie privée. J'aime savoir de quelle manière la décision finale est prise. Je crois que c'est là un sujet qui doit préoccuper la plupart des membres du Comité. Vous avez au moins envoyés des appels d'offres à certaines firmes, mais je ne suis pas encore certain de la façon dont la décision finale est prise.

M. Waisglass: Je pourrais ajouter que nous avons étudié les possibilités dans de nombreux domaines. Nous savons qu'un grand nombre de petits établissements, composés de 2 ou 3 personnes, et qui se lancent dans les affaires, communiquent souvent avec nous afin de nous familiariser avec les services de recherche ou de consultation qu'ils peuvent offrir et il arrive que nous-mêmes et d'autres ministères ayons recours à eux également parce qu'ils ont la compétence nécessaire pour résoudre un problème en particulier. Mais dans ce cas particulier, il aurait peut-être été injuste d'amener un bon nombre d'entreprises à faire des dépenses, et il y a beaucoup de travail à faire pour la préparation d'une soumission. Ils le savent et nous savons au départ qu'ils ne possèdent pas l'expertise nécessaire

pour régler ce genre particulier de problème et, dès le début, nous avons fait un appel général avant de nous limiter à six établissements.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le Ministre, j'aimerais faire une observation d'une vingtaine de secondes au sujet des négociations qui se déroulent avec la société Radio-Canada. Il semble que certains députés, certains journalistes et certains intérêts bien établis du pays aient cherché délibérément à dénigrer la société Radio-Canada. Il me semble que ces efforts visent à faire disparaître ce service public au Canada. Votre ministère doit s'intéresser à la question et il a la responsabilité de tenter par tous les moyens possibles

[Text]

vested interest and a responsibility in trying to involve itself as deeply as possible in bringing about a settlement of these many dozens and dozens of smaller problems that were referred to before.

I was at the Treasury Board estimates the other day and when I referred to the fact that today union leaders are not necessarily in control of their membership and that the old hard fist is not the way that things can be resolved any more, from the type of reception I received from that particular department it appears that they believe—as was suggested at that committee meeting—that if the CBC employees think they can break the management—break the government, in other words—they have another thought coming. If we start with that premise, I am sure you can appreciate the fact that in no way will meaningful negotiations be carried out in the CBC dispute with management, and particularly now with Treasury Board. I would hope that you involve yourself and your department to the utmost in resolving this matter which is now becoming a long-standing dispute with the CBC employees, NABET and management. It seems to me that a position must be taken that the various departments of government must concern themselves jointly and not have one domain set up under Treasury Board and one under Labour. You cannot touch that. You should have the expertise in your department to resolve these long-standing disputes that are going on. I would like to leave that with you, if I may.

Mr. O'Connell: Are you speaking of some long-term factor that is present in several series of disputes?

Mr. Skoberg: That is right, an accumulation of these small items that seem to erupt into the work stoppages and the wildcat strikes that we have seen.

Mr. Rock: Mr. Chairman, on a point of order. I spoke to you a little while ago about this and it bothers me.

The Chairman: We will bring that up after the vote, Mr. Rock.

Mr. Rock: Are you going to have a vote now?

The Chairman: Mr. Alexander has a few questions to ask and then we will move on to you.

Mr. Alexander: I just have a couple of questions, Mr. Chairman. I would like to refer the Minister to page 13-6 of your estimates, sir. I am particularly interested in the "Transitional Assistance Benefits". This is the explanation that is given for them:

Payments to assist Canadian workers in the automotive and automotive parts industry where employment has been adversely affected by the Canada-United States Automotive Agreement.

I would first like to ask if this item has been explored at all.

Mr. O'Connell: No, not yet.

Mr. Alexander: Mr. Minister, I realize you cannot say too much because of the delicacy of the negotiations that are going on right now, but I wonder if you could assist me somewhat. As I understand it, our government has indicated with respect to the safeguards that there are two areas that are negotiable—I think it is production and sale—with respect to the automobile industry in Canada, and I think the other one is Canadian content. Can you give me some idea how many people we are talking about that would be affected in that industry, keeping in mind those two mat-

[Interpretation]

de régler tous ces nombreux problèmes secondaires dont on a déjà parlé.

J'assistais l'autre jour à l'étude des crédits du Conseil du Trésor et lorsque j'ai mentionné le fait qu'aujourd'hui les chefs syndicaux ne sont plus nécessairement capables d'exercer un contrôle sur les membres de leur syndicat et que la manière forte n'est plus le moyen de résoudre les questions épineuses, il m'a semblé d'après la réaction du ministère, qu'on croyait, comme on l'a laissé entendre lors de cette séance du Comité, que si les employés de la société Radio-Canada prétendaient pouvoir obliger l'administration et le gouvernement à céder, ils auraient encore beaucoup à faire. Si on part de cette prémisse, vous reconnaîtrez qu'il ne peut y avoir de négociations utiles entre les employés et la direction de la société Radio-Canada et encore moins avec le Conseil du Trésor. J'ose espérer que vous-mêmes et votre ministère serez prêts à tout tenter pour résoudre ce conflit qui dure depuis déjà longtemps entre les employés de la société Radio-Canada, NABET et la direction. J'estime qu'il faut partir du principe que les divers ministères du gouvernement doivent collaborer entre eux et qu'il ne doit pas y avoir un secteur qui relève du Conseil du Trésor et l'autre, du ministère du Travail. Ces domaines sont intouchables. Chaque ministère doit avoir les ressources nécessaires pour résoudre les conflits de longue durée qui se produisent. J'aimerais vous laisser cette pensée, si vous le voulez bien.

M. O'Connell: Est-ce que vous parlez d'un problème à long terme qui se retrouve dans une longue série de conflits?

M. Skoberg: En effet, c'est l'accumulation de ces petits problèmes qui semble provoquer les arrêts de travail et les grèves illégales dont nous avons été témoins.

M. Rock: Monsieur le président, j'invoque le règlement. Je vous ai parlé de cette question il y a un moment, et cela me tourmente.

Le président: Nous reviendrons à la question après le vote, monsieur Rock.

M. Rock: Est-ce que vous devez avoir un vote maintenant?

Le président: M. Alexander a quelques questions à poser et nous continuerons ensuite avec vous.

M. Alexander: Je n'ai qu'une ou deux questions à poser, monsieur le président. J'aimerais attirer l'attention du ministre sur la page 13-6 de votre budget, monsieur. Je suis particulièrement intéressé aux «prestations d'assistance provisoire». Voici comment on les explique:

Paiements pour aider les travailleurs canadiens des industries de l'automobile et de la fabrication de pièces d'automobiles, lorsque l'accord Canada-américain sur les automobiles a eu des effets fâcheux sur l'emploi.

J'aimerais d'abord demander si ce crédit a été abordé.

M. O'Connell: Non, pas encore.

M. Alexander: Monsieur le Ministre, je comprends que vous ne puissiez pas vous étendre sur le sujet, à cause des négociations délicates qui se déroulent en ce moment, mais je me demande si vous pourriez m'aider un peu. Comme je le comprends, notre gouvernement a indiqué en ce qui concerne les garanties, qu'il y a deux secteurs de négociations—la production et la vente—concernant l'industrie de l'automobile au Canada et il me semble que l'autre est le contenu canadien. Pouvez-vous me donner une certaine idée du nombre de personnes touchées par la question que

[Texte]

ters that I referred to. I have heard something to the effect that there are some 70,000 people involved in the automotive industry who could be adversely affected. Could we explore this a bit seeing that it is your baby, as I understand it, because of the transitional assistance benefits? Are you on top of the situation with respect to how many may be affected, and what are your plans with respect to the transitional benefits?

• 1150

Mr. O'Connell: I am not too sure that your question is capable of a very ...

Mr. Alexander: In depth answer, I know.

Mr. O'Connell: I think what you are asking is a bit hypothetical in the sense that the negotiations going on with the Americans over the auto pact have not been concluded. We are in disagreement with them as to our interpretation of the meaning of the pact and what might usefully be done from our national interest point of view. Until we know more about the shape of any changes that might come in it we would only be guessing surely at the numbers of persons who might be adversely affected in Canada that would draw them into this program.

The transitional assistance benefits did increase recently, just in the normal course, and I think many of the claimants are probably those who had built an entitlement in earlier years. As you know, they can carry it forward with them. I think it would be sheer guesswork. Mr. Waisglass might like to enter into this troubled area.

You see, our stance is that the levels of production and so on have so exceeded the requirements that the expansion of the North American industry ought to continue an expansion in Canada also. We do not want to see any Canadian production reduced to expand it elsewhere. We want to ensure that the over-all North American expansion includes expansion in Canada. Therefore, whatever decisions come in these negotiations ought not in themselves, as I see it, to throw more people into this transitional adjustment program. There are undoubtedly people going to be in it from time to time because of the pact, but the new agreement we would hope to negotiate should not in itself contribute persons to the program. That is the way I think we are facing it in general terms, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Minister. Now that you have been invited Mr. Waisglass, would you like to make a comment on this, sir?

Mr. Waisglass: I would like to direct myself to your specific questions. I gather one of the questions is: should there be any further disruptions as a consequence of the current negotiations, disruptions to industry and plant closures, would dislocated workers then be eligible under this program? Is that your first question?

Mr. Alexander: Right, I think you are quite right in that, and whether we have the possibility of figures in terms of those who may be disrupted and whether in fact we are really on top of it. I know that this is a delicate subject but I am exploring it to ascertain just what the department is doing in this area.

[Interprétation]

nous débattons en ce moment sans oublier les deux aspects que je viens de souligner. J'ai entendu dire qu'il y a environ 70 mille personnes de l'industrie de l'automobile qui pourraient souffrir de la situation. Est-ce que nous pourrions nous attarder un peu sur ce point, comme c'est une question qui relève de vous, à cause des prestations d'assistance provisoire? Êtes-vous au courant du nombre de personnes qui peuvent être affectées et quels sont vos projets en ce qui concerne les prestations provisoires?

M. O'Connell: Je ne suis pas certain que votre question puisse ...

M. Alexander: Susciter une réponse en profondeur, je sais.

M. O'Connell: Je pense que ce que vous demandez repose sur une hypothèse en ce sens que les négociations qui se poursuivent avec les Américains au sujet du pacte de l'automobile ne sont pas terminées. Nous ne sommes pas d'accord avec eux quant à l'interprétation que nous donnons au pacte et à ce qu'il pourrait être utile de faire dans ront les changements qui peuvent survenir à ce sujet, nous ne ferions que deviner le nombre de personnes qui pourront en souffrir au Canada et qui pourront participer à ce programme.

Les prestations d'assistance provisoire ont augmenté récemment, dans le cours normal des choses, et je pense que plusieurs des requérants avaient déjà acquis des droits durant les années précédentes. Comme vous le savez, ils peuvent les reporter. Je crois que ce serait de la pure devinette. M. Waisglass voudra peut-être s'aventurer sur ce terrain.

Vous voyez, nous estimons que les niveaux de production ont dépassé à tel point la demande que l'expansion de l'industrie nord-américaine doit se poursuivre au Canada également. Nous ne voulons pas qu'on réduise la production canadienne pour l'accroître ailleurs. Nous tenons à nous assurer que l'expansion générale de l'Amérique du Nord s'étende au Canada. Par conséquent, quelles que soient les décisions prises au sujet de ces négociations, elles ne doivent pas ajouter au nombre de ceux qui bénéficient de ce programme d'assistance provisoire. Nul doute que des personnes s'y ajouteront de temps à autre par suite du pacte, mais le nouvel accord que nous espérons négocier ne doit pas en soi contribuer à augmenter leur nombre. C'est ainsi que je le conçois en termes généraux, monsieur Alexander.

M. Alexander: Merci, monsieur le ministre. Maintenant qu'on vous a invité, monsieur Waisglass, ne seriez-vous pas disposé à faire un commentaire à ce sujet?

M. Waisglass: J'aimerais répondre à vos questions précises. Il me semble qu'une de ces questions était de savoir s'il y aurait de nouveaux bouleversements à la suite des négociations en cours et si, à la suite de ces bouleversements dans l'industrie et de la fermeture d'usines, les travailleurs victimes de ces désordres seraient admissibles au programme? Est-ce cela votre première question?

M. Alexander: Oui, je crois que vous avez raison, et si nous pouvons obtenir des chiffres quant au nombre de ceux qui en seraient victimes et si, en réalité, nous avons la situation bien en mains. Je sais que la question est délicate, mais je l'ai étudiée et je cherche à savoir ce que le ministère accomplit dans ce sens.

[Text]

Mr. Waisglass: I would like to try to break it down into parts to answer your specific questions.

No further certifications are contemplated under this program because the new Unemployment Insurance Act has really superseded this act. These regulations, as far as new certifications are concerned, only continue until such time as the level of benefits under the Unemployment Insurance Act go up to 66 2/3 per cent. It supersedes it because the benefit floor under this program was 62 per cent plus some allowances for dependants, so that the TAB program, only made up the difference between, say, approximately 62 to 65 per cent and what they got from unemployment insurance. If they are getting 66 2/3 per cent from unemployment insurance, then there is no need for this program. For that reason, there would be, according to regulation, no further certifications now that the new UIC levels are in effect.

However, there are quite a significant number of people, who are still entitled to benefits under the program because the way the program was set up, a person who lost his job because of a lay-off that is attributable to the Canada-U.S. automobile agreement, he established certain rights to benefits under unemployment insurance and in that certified lay-off period he was then entitled to one week of benefits for every two weeks he had worked in the automotive industry in the two-year period prior to his lay-off. So if he worked 104 weeks in the previous two years he then becomes entitled to 52 weeks of benefits. But he did not have to draw those benefits all at once; he retained entitlements to those benefits for a three-year period. For instance, if in some automotive plants he had entitlement to SUB, he had an option of using up his SUB benefits before he went on TAB, so he could sort of keep his money in the bank. There was also an incentive to find another job. Or if he goes into a new plant he is at the bottom of the seniority list and, with the first lay-off, he is out, and then he still has this to fall back on. That was the thinking behind the three-year guarantee for entitlements to drawing the benefits.

• 1155

So there are a number of people who have been certified within the last three years who still have not used up their entitlement to benefits, and some of them in the last year have been drawing benefits under this program because of high unemployment. Experience shows our costs under this program have risen. People find jobs and they do not draw benefits, but if they cannot find jobs they fall back on this program and use that. That entitlement is there as a cushion for them. So we have approximately 3,300 people who still have eligibility to entitlement as of about this time. But they will be gradually diminishing and over the next year or two the program will probably be selfliquidated.

Mr. Alexander: As I understand it, the unemployment insurance new regulations will then of course, and do now as a matter of fact, take precedence in this area, because of the scale involved.

There is some problem now with benefits and lay-offs, vacation pay and so on being determined as income.

[Interpretation]

M. Waisglass: J'aimerais la diviser afin de répondre à chacune de vos questions.

On ne songe pas à accorder d'autres accréditations en vertu de ce programme car la nouvelle Loi sur l'assurance-chômage l'a abolie. Ces règlements, pour ce qui est des nouvelles accréditations, ne demeureront en vigueur que jusqu'à ce que les prestations d'assurance-chômage parviennent au niveau de 66 p. 100. Cela est aboli parce que le niveau minimum des prestations en vertu du programme était de 62 p. 100 plus certaines allocations aux personnes à charge, si bien que le programme PAP ne représentait que la différence entre une somme de 62 à 65 p. 100 et ce qui était versé par l'assurance-chômage. Si les prestations d'assurance chômage sont de 66 p. 100, il n'est plus nécessaire de conserver ce programme. C'est pourquoi, d'après les règlements, il n'y aura aucune nouvelle accréditation maintenant que les nouvelles normes de la CAC sont en vigueur.

Toutefois, il y a un nombre impressionnant de personnes qui ont encore droit à des prestations en vertu du programme à cause de la façon dont le programme a été établi et qu'une personne qui perdait son emploi à cause des congédiements qui ont suivi l'accord Canado-américain sur les automobiles, il avait certains droits aux prestations de l'assurance-chômage et au cours de cette période certifiée de mise à pied, il avait droit à une semaine de prestations pour deux semaines de travail dans l'industrie de l'automobile durant les deux années précédant son congédiement. Par conséquent, s'il avait travaillé 104 semaines au cours des deux années antérieures il avait droit à 52 semaines de prestations. Mais il n'était pas obligé de retirer toutes ces prestations à la fois; il gardait ses droits pendant trois ans. Par exemple, si dans certaines usines de l'automobile il avait droit à des prestations supplémentaires de chômage, il pouvait épuiser ces prestations-là avant de s'inscrire à TAB; il pouvait ainsi en quelque sorte garder cet argent en réserve. On l'encourageait aussi à trouver un autre emploi. S'il s'engageait dans une nouvelle usine, il se trouvait au bas de la liste d'ancien-

neté et il était donc parmi les premiers congédiés. Il pouvait toujours compter sur cette somme. C'est pour cela que les prestations étaient garanties pendant trois ans.

Il y a donc certaines personnes qui ont été certifiées au cours des trois dernières années et qui n'ont pas encore épuisé leurs prestations. Au cours de l'année passée, certaines ont reçu des prestations en vertu de ce programme à cause du niveau élevé de chômage. Nos frais pour ce programme ont augmenté. Les gens trouvent du travail et ne retirent pas leurs prestations mais, s'ils ne peuvent trouver d'emploi, ils ont recours au programme et demandent des prestations. Ces droits les protègent. Nous avons donc environ 3,300 personnes qui y ont encore droit à des prestations à l'heure actuelle. Mais le nombre diminuera peu à peu et, au cours de l'année prochaine ou des deux prochaines années, le programme disparaîtra sans doute tout à fait.

M. Alexander: Si je comprends bien, les nouveaux règlements de l'assurance-chômage prévaudront dans ce domaine. C'est déjà le cas maintenant.

Les prestations, les mises à pied, les congés payés posent quelques problèmes car on les considère comme des revenus.

[Texte]

Mr. O'Connell: That is UIC.

Mr. Alexander: That is right. Suppose a chap is involved with his TAB benefits or SUB. Oh, this is under UIC now.

Mr. O'Connell: Yes.

Mr. Alexander: I will not pursue that, but I think you know the question I wanted to ask you.

Mr. O'Connell: Bring it back at another time though.

Mr. Alexander: Yes.

The Chairman: Is this the last of your questions, Mr. Alexander?

Mr. Alexander: I think that is all, Mr. Chairman, although I could have asked a couple more.

Mr. Rock: I have a point of order, Mr. Chairman, which I think is important, because you did put me out of order when I embarked on the Unemployment Insurance Commission. The Minister said that he would be replacing Bryce Mackasey in this regard and that perhaps I could ask these questions later. Yet Mr. Alexander has been asking questions which did encompass the Unemployment Insurance Commission.

The Chairman: No, no.

Mr. Alexander: I stopped when I got to the unemployment insurance.

Mr. Rock: But the point is that the benefits do derive from unemployment insurance.

Mr. Minister, when you replace Mr. Mackasey, the Minister in charge of unemployment insurance, will you be continuing with these estimates, or do you intend to come back a month from now? I also want to know whether you also will be replacing him on manpower and immigration.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, we are in the hands of your Committee.

Mr. Rock: Do not say that I am in the hands of the Committee. The point is that you said, Mr. Minister, that I could ask the questions I placed earlier later. Does this mean we will be continuing on the estimates of the Unemployment Insurance Commission?

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, I am sure that is up to you, your steering committee and this Committee.

Mr. Rock: All right.

The Chairman: We have a steering committee meeting coming, Mr. Rock.

Mr. Rock: I would like to ask another question of the Minister. Will you be replacing Mr. Mackasey on the study of the estimates of Manpower and Immigration, or will it be Mr. Otto Lang?

The Chairman: We do not . . .

[Interprétation]

M. O'Connell: Vous voulez dire la CAC.

M. Alexander: En effet. Supposons qu'un travailleur ait droit à des prestations TAB ou à des prestations supplémentaires d'assurance-chômage. Or, ceci relève de la CAC maintenant!

M. O'Connell: Oui.

M. Alexander: Je ne poursuivrai pas plus avant, mais je pense que vous savez quelle question je désirais vous poser.

M. O'Connell: Posez-la à un autre moment, cependant.

M. Alexander: Oui.

Le président: Est-ce la dernière de vos questions, monsieur Alexander?

M. Alexander: C'est tout, monsieur le président. J'aurais pu encore en poser une ou deux.

M. Rock: J'invoque le règlement, monsieur le président, et c'est très important, car vous m'avez rappelé à l'ordre quand je me suis lancé sur l'assurance-chômage. Le ministre a dit qu'il remplacerait Bryce Mackasey à cet égard et que je pourrais peut-être poser ces questions plus tard; cependant, M. Alexander a posé des questions concernant la Commission d'assurance-chômage.

Le président: Non, non.

M. Alexander: Je me suis arrêté quand j'en suis arrivé à l'assurance-chômage.

M. Rock: Mais les prestations proviennent de l'assurance-chômage.

Monsieur le Ministre, quand vous remplacerez M. Mackasey, le ministre responsable de l'assurance-chômage, continuerez-vous l'étude de ce budget ou avez-vous l'intention de revenir dans un mois? Je veux également savoir si vous le remplacerez à la Main-d'œuvre et l'Immigration.

M. O'Connell: Monsieur le président, nous sommes à la disposition de votre Comité.

M. Rock: Ne dites pas que je suis à la merci du Comité. Vous avez dit, monsieur le Ministre, que je pouvais poser plus tard les questions que j'avais posées précédemment. Est-ce que cela signifie que nous continuerons l'étude des prévisions budgétaires de la Commission d'assurance-chômage?

M. O'Connell: Monsieur le président, je suis convaincu que c'est à votre Comité de direction et à ce Comité de décider.

M. Rock: Très bien.

Le président: Le Comité de direction va se réunir bientôt, monsieur Rock.

M. Rock: J'aimerais poser une autre question au Ministre. Est-ce que vous remplacerez M. Mackasey pour l'étude des prévisions budgétaires de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, ou est-ce que ce sera M. Otto Lang?

Le président: Nous ne . . .

[Text]

Mr. Rock: No, I am asking the Minister. He knows. I do not think you would even know this yourself, Mr. Chairman.

The Chairman: I am sorry, Mr. Rock, but already we have had discussions with Mr. Mackasey himself, and I think he intends to appear before the Committee. So it will be Mr. Mackasey.

Mr. Rock: When will this be?

Mr. O'Connell: If you want me, you will have to hurry.

The Chairman: I do not think you will mind if we take that question to the subcommittee some time this week and we will be able to arrange meetings, either with Mr. Mackasey or somebody else. We know that Mr. Mackasey would like to appear himself before the Committee.

Mr. Rock: I hope he gets better and that he is able to come here as soon as possible.

The Chairman: Mr. Penner, one last question.

Mr. Penner: Mr. Chairman, I do not wish to delay the taking of a vote but I had not quite finished some concerns about technological change question. My time ran out but I would like, with your permission, just to complete that.

In reply to my question, Mr. Chairman, the Minister rather leaped on that word I used: "nonsense". I just want to make it clear to the Minister through you, Mr. Chairman, that I did not mean that the submissions or the concerns had been nonsense. What I intended was that the implication, which is in some of the submissions, that labour are looking for new and fresh opportunities to withdraw services and strike is a naive view, and it does seem to me to be contained there.

I go back to one particular instance in Canada where technological change has affected people and communities, and I refer to the run-through problem where, in 1964, there was a wildcat strike because there was no mechanism whereby the unions could talk about the implications and changes with their employer. Of course, that lead to the Freedman Commission.

In 1969, when Nakina was again threatened with the same situation, it was my experience that they did not say: "Ah, here is a chance to quit working and walk around with pickets". They said: "We have some input into this as well", and they were not just concerned with their homes or their jobs; they were also concerned with their neighbours who were not railroaders, and they were also concerned with the community generally.

They had something to say to the company, namely, that long hauls are not necessarily more economical and certainly that they are unsafe. Having had that mechanism to talk about it, and having delayed the run-through, it has now been clearly seen by the Canadian National Railway that long hauls are not economical, and the wisdom of what unions had to say at that time is being borne out. So I just wanted to interject that.

My final question in this matter has to do with the Privy Council order that you referred to, Mr. Minister, on the closed period. I think the number was PC-203?

[Interpretation]

M. Rock: Non, je pose la question au ministre. Il connaît la réponse. Je ne pense pas que vous-même puissiez la connaître, monsieur le président.

Le président: Veuillez m'excuser, monsieur Rock, mais nous avons déjà discuté de cette question avec M. Mackasey lui-même et je crois qu'il a l'intention de venir témoigner devant le Comité. Ce sera donc M. Mackasey.

M. Rock: A quelle date?

M. O'Connell: Si vous voulez que je sois présent, vous devrez faire vite.

Le président: Je ne pense pas que vous ayez d'objection à ce que cette question soit transmise au sous-comité, cette semaine, afin que nous puissions organiser les réunions, avec M. Mackasey ou avec quelqu'un d'autre. Nous savons que M. Mackasey aimerait venir témoigner lui-même.

M. Rock: J'espère qu'il se remettra rapidement.

Le président: Monsieur Penner, votre dernière question.

M. Penner: Monsieur le président, je ne voudrais pas retarder le vote mais je n'avais pas terminé mes remarques au sujet du problème du changement technologique. Mon temps s'était écoulé mais j'aimerais, avec votre permission, terminer mon intervention.

Monsieur le président, en réponse à ma question, le ministre s'est précipité sur le mot «absurde» que j'avais employé. Je veux qu'il soit très clair que cet adjectif ne s'appliquait ni aux documents soumis ni aux inquiétudes exprimées. En fait, je voulais dire que l'idée voulant que les travailleurs recherchent des moyens nouveaux pour arrêter leurs services et se mettre en grève est une idée naïve; cependant, il me semble bien que cette idée figure dans les documents proposés.

Pour reprendre un cas précis, où le changement technologique a affecté des Canadiens, je me référerais à la question des transports directs à travers le pays; cette question, en 1964, a été la cause d'une grève illégale destinée à protester contre l'absence de mécanismes permettant aux syndicats de discuter avec leur employeur des changements et de leurs conséquences. Comme on le sait, ceci a entraîné la création de la Commission Freedman.

En 1969, lorsque Nakina s'est trouvé à nouveau menacé par le même problème, je ne pense pas qu'ils aient dit: «Enfin, nous allons arrêter de travailler et tourner avec des pancartes». Au contraire, ils ont dit: «Nous aussi, avons quelque chose à dire à ce sujet», et cette déclaration prouvait qu'ils n'étaient pas uniquement inquiets pour leur foyer ou la sécurité de leur travail; ils étaient également inquiets pour leurs voisins qui n'étaient pas des cheminots ainsi que pour toute leur communauté.

Ils voulaient dire à leur employeur que les transports sur de très longues distances ne sont pas nécessairement plus économiques et sont très certainement plus dangereux. Lorsque ce mécanisme de discussion a été mis en place et que l'application de ce système de transport a été retardée, le CN a pu clairement constater que les transports à longue distance ne sont pas économiques, ce qui a prouvé l'exactitude des remarques des syndicats.

La dernière question à ce sujet se rapportera au décret du Conseil privé mentionné par le ministre et se rapportant au délai fixe. Je pense que ce décret portait le numéro PC-203.

[Texte]

Mr. O'Connell: PC-1003.

Mr. Penner: PC-1003, I am sorry.

I am just wondering what happens to that order in council if the new bill with technological changes is passed and opens up negotiations in the mid-term of a contract, and the possibility, even of a strike, if negotiations break down. What happens to that order? Does it have to be amended, too?

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, the order died, in effect, with the passage of the War Measures Act. The termination of that in 1948 was superseded by the Industrial Relations and Disputes Investigation Act.

Mr. Penner: Oh, I see. That was just an historical reference, then?

Mr. O'Connell: Yes, that is an historical reference. It begins there, so we have 25 years of experience with these closed contracts. The great experience around the world is not the close contract. We have the unique thing here.

Mr. Penner: So not being able to negotiate during the closed period is now part of the Industrial Relations Act, did you say?

Mr. O'Connell: Yes, that will enlarge the conciliation procedures and so on by law.

Mr. Penner: Does there have to be an amendment somewhere else, then, if this new bill is passed by Parliament? That is what I want to know.

Mr. O'Connell: I know you are not fishing. You are asking a good question.

Mr. Penner: I am worried about the conflict, Mr. Minister.

Mr. O'Connell: The bill itself provides the occasions when negotiations may take place over technological change, and when the contract might be re-opened and under what restrictive conditions, on the technological change question, not on the others.

Mr. Penner: So it would look after amendments in legislation elsewhere?

Mr. O'Connell: It is in itself the amendment.

Mr. Penner: All right, that is fine.

Mr. O'Connell: I do very willingly accept your explanation of the word "nonsense". I fully agree with you on that and I am glad you raised the question of Nakina. It is in your constituency, is it? You are fortunate to have that monument to labour or industrial relations and I think in some respects the bill that is coming forward is related to Nakina. It was a watershed in a sense...

Mr. Penner: Yes, it was.

Mr. O'Connell: ... and I think the railways learned a great deal and certainly the unions did, too. What we will be seeing will be related to Nakina.

[Interprétation]

M. O'Connell: PC-1003.

M. Penner: En effet.

Que se passera-t-il pour ce décret du Conseil si le nouveau bill concernant les changements technologiques est adopté, entraînant l'ouverture de négociations pendant la durée d'application d'un contrat ainsi que l'éventualité d'une grève si ces négociations sont rompues? Ce décret devra-t-il également être modifié?

M. O'Connell: Monsieur le président, le décret du Conseil a été aboli par l'adoption de la Loi sur les mesures de guerre; avant cela, depuis 1948, il y avait la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

M. Penner: Très bien. Ceci ne constituait donc qu'une référence historique?

M. O'Connell: En effet. Nous avons donc 20 ans d'expérience avec ces contrats à délai. Ceci n'est pas le cas dans les autres pays et nous bénéficions donc d'une expérience unique.

M. Penner: Si je vous ai bien compris, l'incapacité à négocier pendant la période fixe relève donc désormais de la Loi sur les relations industrielles?

M. O'Connell: C'est exact. Ceci élargira, légalement, les procédures de conciliation et autres.

M. Penner: Si ce nouveau bill est adopté par le Parlement, devra-t-on amender d'autres lois? Je voudrais savoir cela d'une manière précise?

M. O'Connell: Je sais que vous ne posez pas vos questions au hasard et celle-ci est une excellente question.

M. Penner: Monsieur le ministre, ce sont les conflits qui m'inquiètent.

M. O'Connell: Le bill prévoit les cas où des négociations peuvent être ouvertes au sujet des changements technologiques; il prévoit également quand les contrats peuvent être remis en considération, et sous quelles conditions, lorsqu'il s'agit d'un problème de changement technologique uniquement.

M. Penner: Il y aura donc d'autres amendements législatifs?

M. O'Connell: Le bill lui-même constitue l'amendement.

M. Penner: Très bien.

M. O'Connell: J'accepte volontiers votre explication de l'adjectif «absurde». Je suis tout à fait d'accord avec vous à ce sujet et je suis heureux que vous ayez soulevé la question de Nakina. Ceci se trouve dans votre circonscription, n'est-ce pas? Vous avez de la chance d'y avoir ce monument dédié aux relations industrielles et du travail et je pense qu'à certains égards le bill proposé se rapporte à Nakina. D'une certaine manière, cela constituait une sorte de ligne de démarcation...

M. Penner: En effet.

M. O'Connell: ... Et je pense que les sociétés de chemin de fer ainsi que les syndicats en ont beaucoup appris. Ce qui se passera désormais sera issu de Nakina.

[Text]

Mr. Penner: Thank you, Mr. Minister.

The Chairman: Gentlemen, if there are no more questions, are you ready for the question?

Vote 1 agreed to.

The Chairman: Thank you very much. I would like to thank the Minister and his officials for their answers.

[Interpretation]

M. Penner: Merci beaucoup, monsieur le ministre.

Le président: Messieurs, si vous n'avez pas d'autres questions, nous allons passer au vote.

Le crédit 1 est adopté.

Le président: Merci beaucoup. Je remercie en votre nom le ministre et ses fonctionnaires.

Tuesday, April 25, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Le mardi 25 avril 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Estimates 1972-73
Unemployment Insurance Commission

CONCERNANT:

Budget des dépenses 1972-1973
Commission d'assurance-chômage

APPEARING:

Hon. Bryce Mackasey
Minister of Manpower and Immigration

COMPARAÎT:

L'hon. Bryce Mackasey
Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)

Fourth Session

Twenty-eight Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance,

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne
Downey

Guay (*Lévis*)
Loiselle
Lundrigan
McNulty
Muir

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance,

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Penner
Perrault
Ryan
Serré

Skoberg
Thomas (*Moncton*)
Turner (*London-East*)
Weatherhead—(20).

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul
Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4) (b)

Messrs. Lundrigan and Thomas (*Moncton*) replaced
Messrs. McCleave and Rock on March 21, 1972.

Mr. Dionne replaced Mr. Tétrault on March 24, 1972.

Messrs. Broadbent and Weatherhead replaced Messrs.
Orlikow and Lessard (*LaSalle*) on April 17, 1972.

Mr. Caccia replaced Mr. Cyr on April 24, 1972.

Mr. Downey replaced Mr. Knowles (*Norfolk-Hal-
dmand*) on April 25, 1972.

Conformément à l'article 65(4) b) du Règlement

MM. Lundrigan et Thomas (*Moncton*) remplacent
MM. McCleave et Rock le 21 mars 1972.

M. Dionne remplace M. Tétrault le 24 mars 1972.

MM. Broadbent et Weatherhead remplacent MM.
Orlikow et Lessard (*LaSalle*) le 17 avril 1972.

M. Caccia remplace M. Cyr le 24 avril 1972.

M. Downey remplace M. Knowles (*Norfolk-Hal-
dmand*) le 25 avril 1972.

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, April 24, 1972
(3)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9.40 o'clock a.m. this day; the Chairman Mr. Portelance presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Dionne, Downey, Guay (*Lévis*), Loiselle, McNulty, Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Turner (*London East*), Weatherhead—(15).

Also present: Messrs. Cyr, Laprise, Peters, M.P.s.

Appearing: The Honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration.

Witnesses: From the Unemployment Insurance Commission: Messrs.: T. B. Ward, Acting Chairman; D. J. Steele, Executive Director, Planning; J. C. Y. Charlebois, Director, Interagency Policy; J. L. B. Larose, Director, Actuarial Services; P. Connolly, Executive Assistant to the Minister.

The Committee proceeded to the consideration of the Estimates 1972-73 relating to the Unemployment Insurance Commission.

The Chairman announced that in accordance with a motion passed on March 7, 1972, he has appointed the following members to act with him on the Subcommittee on Agenda and Procedure, namely: Messrs. Alexander, Broadbent, Dionne, Cafik, Perrault and Weatherhead.

The Chairman read the First Report of the Subcommittee on Agenda and Procedure as follows:

"Your Subcommittee met on April 18, 1972 with the following members in attendance:

Messrs. Alexander, Cafik, Dionne, Perrault Portelance, Weatherhead—(6).

Your Subcommittee recommends the following schedule of meetings of the main Committee to consider 1972-73 Estimates.

1. Vote 5, relating to the Unemployment Insurance Commission:

Tuesday, April 25, 1972 at 9.30 a.m.,

Thursday, April 27, 1972 at 3.30 p.m.

The Minister and the officials of the Commission to appear.

2. Votes 1, 5, 10, 15 and 20 relating to the Department of Manpower and Immigration:

Tuesday, May 2, 1972 at 9.30 a.m.,

Wednesday, May 3, 1972 at 3.30 p.m.

The Minister and the officials of the Department to appear.

3. Vote 25, relating to the Immigration Appeal Board:

Thursday, May 4, 1972 at 3.30 p.m.

The Minister and the officials of the Board to appear."

24877—14

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 24 avril 1972
(3)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 40 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Dionne, Downey, Guay (*Lévis*), Loiselle, McNulty, Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(15).

Autres députés présents: MM. Cyr, Laprise, Peters.

Comparait: L'honorable Bryce Mackasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Témoins: De la Commission de l'assurance-chômage: MM. T. B. Ward, président suppléant; D. J. Steele, directeur général de la planification; J. C. Y. Charlebois, directeur des liaisons interministérielles; J. L. B. Larose, directeur des calculs actuariels; P. Connolly, adjoint exécutif du ministre.

Le Comité commence l'étude du budget 1972-1973 de la Commission de l'assurance-chômage.

Le président annonce que, conformément à une motion adoptée le 7 mars 1972, il a nommé les députés suivants membres du sous-comité du programme et de la procédure: MM. Alexander, Broadbent, Dionne, Cafik, Perrault et Weatherhead.

Le président lit le premier rapport du sous-comité du programme et de la procédure:

«Le sous-comité se réunit le 18 avril 1972; les députés suivants sont présents:

MM. Alexander, Cafik, Dionne, Perrault, Portelance, Weatherhead—(6).

Le sous-comité recommande au comité principal de se réunir comme il suit pour étudier le budget 1972-1973.

1. Crédit 5 de la Commission de l'assurance-chômage:

Mardi 25 avril 1972 à 9 h 30

Jeudi 27 avril 1972 à 15 h 30

Le ministre et des fonctionnaires de la Commission doivent comparaître.

2. Crédits 1, 5, 10, 15 et 20 relatifs au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration:

Mardi 2 mai 1972 à 9 h 30

Mercredi 3 mai 1972 à 15 h 30.

Le ministre et des fonctionnaires du ministère doivent comparaître.

3. Crédit 25 de la Commission d'appel de l'immigration:

Jeudi 4 mai 1972 à 15 h 30

Le ministre et des fonctionnaires de la Commission doivent comparaître.»

On motion of Mr. Cafik,

Resolved: That the First Report of the Subcommittee on Agenda and Procedure be concurred in.

The Chairman read the Second Report of the Subcommittee on Agenda and Procedure, as follows:

"Your Subcommittee met on April 20, 1972, with the following members in attendance:

Messrs: Alexander, Cafik, Dionne, Perrault, Portelance, Weatherhead—(6).

Also present: Mr. Knowles (Winnipeg North Centre).

Your subcommittee began consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code and agreed to recommend the following:

1. That organizations representing labour and management be invited to submit briefs on Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code. A list of organizations having been distributed, Mr. Alexander was to submit another list of organizations to the Clerk of the Committee.

2. That a letter of invitation be sent to organizations appearing in the final revised list. A draft letter having been distributed, it was agreed to amend the letter by including a new paragraph, which reads as follows:

'If as well your organization wishes to appear, please advise Miss Santosh Sirpaul, Clerk of the Committee at the above address on or before May 10, 1972, and your request will be submitted to the Committee for consideration.'

3. That May 10, 1972 be designated as the final date for the submission of briefs.

4. That there be no advertisements placed in major newspapers but rather that a press release be issued, advising the public about the hearings on Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

5. That the Clerk of the Committee be instructed to advise organizations about Committee hearings on Bill C-183, as soon as possible."

On motion of Mr. Cafik,

Resolved: That the Second Report of the Subcommittee on Agenda and Procedure be concurred in.

Thereafter, the Chairman called Vote 5, and welcomed the Honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration, who in turn introduced the officials of the Unemployment Insurance Commission.

The Minister made a statement and answered questions. He agreed to table the following document:

1. Plan for the delivery of U.I.C. Services by CMC's where there is no concomittant U.I.C. facility.

The Minister withdrew and the officials answered questions.

Sur proposition de M. Cafik,

On décide: de souscrire au premier rapport du sous-comité du programme et de la procédure.

Le président lit le deuxième rapport du sous-comité du programme et de la procédure:

«Le sous-comité se réunit le 20 avril 1972; les députés suivants sont présents:

MM. Alexander, Cafik, Dionne, Perrault, Portelance, Weatherhead—(6).

Également présent: M. Knowles (Winnipeg-Nord-Centre).

Le sous-comité commence l'étude du Bill C-183, loi modifiant le code canadien du travail, et décide de recommander:

1. Que les organismes représentant la main-d'œuvre et le patronat soient invités à présenter des mémoires sur le Bill C-183, loi modifiant le code canadien du travail. Après avoir distribué une liste des organismes, M. Alexander doit en présenter une autre au greffier du Comité.

2. Que l'on fasse parvenir une lettre d'invitation aux organismes apparaissant dans la liste finale révisée. Un projet de lettres ayant été distribué, on décide de modifier la lettre en y ajoutant un nouveau paragraphe qui se lit comme il suit:

«Si votre organisme désire comparaître, veuillez en aviser M^{lle} Santosh Sirpaul, greffier du Comité à l'adresse mentionnée ci-dessus le ou avant le 10 mai 1972 et votre requête sera présentée au Comité pour étude.»

3. Que le 10 mai 1972 soit fixé comme date limite pour la présentation des mémoires.

4. Qu'aucune annonce ne paraisse dans les principaux journaux, mais qu'un communiqué de presse soit diffusé, avisant le public des séances qui se tiendront sur le Bill C-183, loi modifiant le code canadien du travail.

5. Que l'on demande au greffier du Comité d'aviser les organismes des audiences du Comité sur le Bill C-183 le plus tôt possible.»

Sur la motion de M. Cafik,

On décide: De souscrire au deuxième rapport du sous-comité du programme et de la procédure.

Le président met en délibération le Crédit 5 et souhaite la bienvenue à l'honorable Bryce Mackasey ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration qui, à son tour, présente les fonctionnaires de la Commission de l'assurance-chômage.

Le ministre fait une déclaration et répond aux questions qui lui sont posées. Il accepte de déposer les documents suivants:

1. Programme ayant pour but d'offrir les services de la Commission de l'assurance-chômage par l'intermédiaire des centres de main-d'œuvre du Canada là où la Commission de l'assurance-chômage n'a pas de bureau.

Le ministre se retire et les fonctionnaires répondent aux questions qui leur sont posées.

Questioning continuing,

La période de questions se poursuit.

At 11.00 o'clock a.m., the Committee adjourned until
3.30 p.m., Thursday, April 27, 1972.

A 11 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à
15 h 30 le jeudi 27 avril 1972.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, April 25, 1972.

• 0942

[Text]

The Chairman: Gentlemen, I think we have a quorum. I would like to advise you that we had a meeting of the subcommittee and the following members have been appointed to the subcommittee in accordance with the motion passed on March 7: Mr. Alexander, Mr. Broadbent, Mr. Dionne, Mr. Cafik, Mr. Perrault, Mr. Weatherhead and myself. We are now part of the subcommittee.

(See Minutes of Proceedings)

The Chairman: If you agree with this report, would someone move the adoption of it?

Mr. Cafik: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Yes, Mr. Broadbent?

Mr. Broadbent: This is a minor procedural point. I was unable to attend the steering committee meeting, but I asked Mr. Knowles to go and I understand he attended.

The Chairman: Yes. This was at the second meeting. There were two meetings.

Mr. Broadbent: I see.

The Chairman: I am coming to this one now, Mr. Broadbent.

On April 20 the second meeting of the subcommittee was held and at that meeting Mr. Alexander, Mr. Cafik, Mr. Dionne, Mr. Perrault, Mr. Weatherhead and Mr. Stanley Knowles (Winnipeg North Centre) were present.

(See Minutes of Proceedings)

The Chairman: Is there any discussion on these proposals or are we ready to move that this be accepted as it is?

• 0945

Mr. Cafik: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: Gentlemen, we will move right away to the business of our meeting this morning. I shall call Vote 5 relating to the Unemployment Insurance Commission. You will find that in your Blue Book at page 13-10.

Unemployment Insurance Commission
Annuities Program

Vote 5—Annuities—Program expenditures—\$1,139,000.

The Chairman: I would like to welcome the honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration, and ask him to introduce the officials of the Unemployment Insurance Commission.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 25 avril 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, je crois que nous avons le quorum. Le sous-comité s'est réuni. Les députés dont les noms suivent ont été nommés membres du sous-comité en conformité avec la motion adoptée le 7 mars: Messieurs Alexander, Broadbent, Dionne, Cafik, Perrault, Weatherhead et moi-même. Nous faisons partie du sous-comité.

(Voir Procès-verbal)

Le président: Si vous n'avez pas de commentaire à formuler, je demande que quelqu'un propose l'adoption du rapport.

M. Cafik: Je propose la motion.

La motion est adoptée.

Le président: Oui, monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Je voudrais soulever un petit problème de procédure. Je n'ai pas pu venir à la réunion du Comité directeur, mais j'ai demandé à M. Knowles d'y aller en mon nom.

Le président: C'était à la deuxième réunion. Il y en avait deux.

M. Broadbent: Je vois.

Le président: J'y arrive, monsieur Broadbent.

La deuxième réunion du sous-comité a eu lieu le 20 avril en présence de messieurs Alexander, Cafik, Dionne, Perrault, Weatherhead et M. Stanley Knowles (Winnipeg-Nord-Centre).

(Voir Procès-verbal)

Le président: Est-ce qu'il y a des commentaires ou pouvons-nous passer à l'adoption du deuxième rapport?

M. Cafik: Je propose la motion.

La motion est adoptée.

Le président: Messieurs, passons à l'ordre du jour. L'ordre du jour appelle l'examen du crédit 5 de la Commission d'assurance-chômage. Ce crédit se trouve à la page 13-11 du Livre bleu.

Commission d'assurance-chômage
Programme des rentes sur l'État

Vote 5—Rentes sur l'État—Dépenses du programme—\$1,139,000

Le président: Je voudrais souhaiter la bienvenue à l'honorable Bryce Mackasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et lui demander de présenter les représentants de la Commission d'assurance-chômage.

[Texte]

Hon. Bryce Stuart Mackasey (Minister of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, you will note the absence of Mr. DesRoches who is now the Deputy Minister of Manpower. In his absence or until that position is filled the commissioners here will represent the Unemployment Insurance Commission. On my extreme right is Mr. Ward who I am sure most of you know. He was a labour appointment to the Commission many years ago; Mr. McBride is at the far end, and this is probably Mr. McBride's first appearance before the Committee representing the employers; in the middle is Mr. Steele who is in charge of Planning in the Unemployment Insurance Commission. We have Yvon Charlebois who will be important in your discussions. He is also Interagency policy. There are people here representing the Annuities Branch of the UIC—Mr. Fox. I do not think I will introduce all the officials. There are many of them, including, of course, Mr. Douglas, the Legal Counsel, as well as members of my personal staff and representatives of the Department of Manpower, as I am sure you will want to get into the question of greater co-ordination of efforts in certain parts of the country between Manpower and UIC.

Mr. Chairman, I shall be very brief, as usual. I will have to ask your indulgence because I have another meeting at 10.15 a.m. at the latest. The meeting at 10.00 really. However, I do not anticipate spending all my time at the Thursday meeting. In the interval the officials will answer some of the questions that may be bothering you or may have bothered you about the existing plan and some of the problems which admittedly we ran into, particularly around the Christmas season.

I have tried to condense into a statement which I will leave with the Chairman my proposal to review the context within which the Commission has discharged responsibilities under the new act. I might mention that the act was given Royal Assent on June 23 and we began to phase in the new act on June 27.

One of the problems in this approach, of course, is that it meant we were operating two acts for some considerable period of time, that is, since the end of June or beginning of July. It would be interesting to note that there were still 45,000 claims in February of this year that were active under the old act. Our officials can make the explanation for you as to how this happened because in some cases there is some advantage to a few people to claim under the old act.

Our problem was complicated, not by a breakdown in computers, as has often been said in the papers, but the fact that last-minute changes to the bill, as late as a day or two before passage of the bill, delayed to the very latest our attempts to reprogram the computer to take into consideration the new act. Of course, when we hit the busy season in the winter, this inevitably caused a degree of confusion which is completely behind us as the new statistics will indicate.

[Interprétation]

L'hon. Bryce Stuart Mackasey (ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, vous avez certainement remarqué l'absence de M. DesRoches qui est maintenant le sous-ministre de la Main-d'œuvre. Jusqu'à ce que nous ayons trouvé quelqu'un pour le remplacer les commissaires ici présents représenteront la Commission d'assurance-chômage. À ma droite se trouve M. Ward que vous connaissez certainement tous. Il a représenté les employés au sein de la Commission il y a quelques années. Tout à fait à droite vous voyez M. McBride qui vient probablement pour la première fois au Comité. M. McBride représentent les employeurs. Au milieu, vous voyez M. Steele qui est responsable de la planification au sein de la Commission d'assurance-chômage. M. Yvon Charlebois, il fera certainement des contributions importantes. Il est responsable de la coordination entre les différentes agences. Ensuite vous voyez M. Fox et d'autres représentants de la direction des rentes sur l'État. Je pense que je ne vais pas vous les présenter tous. Il y en a beaucoup, entre autres, évidemment, le conseiller juridique, M. Douglas, ainsi que quelques membres de mon personnel et des représentants du ministère de la Main-d'œuvre, car vous allez certainement poser des questions sur la coordination qui existe entre le ministère de la Main-d'œuvre et la Commission d'assurance-chômage.

Monsieur le président, je serai très bref, comme toujours. J'ai une autre réunion à 10 h 15 a.m. au plus tard et je vous demanderais d'être indulgents envers moi. Au fond, cette réunion commence déjà à 10 h. Je vous promets de rester jeudi pour toute la réunion. Entre-temps, mes collègues vous fourniront les réponses à vos questions sur nos projets actuels et sur quelques-unes des difficultés auxquelles nous nous sommes heurtés aux environs de Noël.

J'ai essayé de résumer ma déclaration, que je laisserai d'ailleurs au président, pour brièvement retracer la situation nouvelle dans laquelle se trouve la Commission depuis la promulgation de la nouvelle loi. Cette loi a été décrétée le 23 juin et dès le 27 juin nous avons commencé à l'appliquer.

Cela comportait évidemment des difficultés puisqu'il fallait appliquer deux lois en même temps, c'est-à-dire à partir de la fin du mois de juin ou au début de juillet. Il n'est peut-être pas sans intérêt de savoir qu'au mois de février de cette année il y avait encore 45,000 demandes qui avaient été faites en vertu de l'ancienne loi. Mes collègues pourront vous en expliquer les raisons, car pour quelques personnes il est plus avantageux de faire leur demande en vertu de l'ancienne loi.

Nos difficultés n'ont pas résulté d'une faille mécanique de nos ordinateurs, comme on l'a prétendu dans les journaux, mais des modifications qui ont été apportées à la loi parfois en dernière minute seulement, parfois seulement un ou deux jours avant son adoption. La nouvelle programmation des ordinateurs n'a donc pu se faire que très tard. En outre, c'était en hiver où nous avons déjà beaucoup de travail. Cela a causé une certaine confusion, à présent disparue, comme les chiffres vous le prouveront.

● 0950

You may recall that under the new act we were able to introduce such features as higher benefits. You may be

Vous vous souvenez peut-être que la nouvelle loi nous a permis, entre autres, de faire des paiements plus élevés.

[Text]

interested to know, and I think I have my facts right, that where the average payment was \$35, it is now more than \$60. This reflects the higher benefits for such things as extended benefits of sickness or maternity benefits, all gradually introduced as the objective of comprehensive protection of loss of employment income is being achieved.

Since the start of the program, there have been more than one million claimants under the new act. They average \$60 per week compared to \$35 a week under the old act. Of those million claimants, approximately 50,000 are claiming unemployment insurance as the result of sickness and pregnancy benefits.

I mentioned earlier that 45,000 are still claiming under the old act. Their weekly benefits are a little lower because the maximum, as you may recall, was \$54; so they are running lower than those claiming under the new act but because of a quirk in the old act they could conceivably be for a longer period of time.

One of the features of the new plan that I think in the end result will probably be an extreme benefit to the unemployed has been the claimant assistance program. This was set up not to duplicate the work of Manpower but to personalize service, to sit down with unemployed people, to review their problems, to help them find interviews, and to direct them to agencies that could be of material help to them or for advice, including Manpower. In the short time that the act has been in force we have interviewed 130,000 Canadians in certain districts across Canada as we developed the concept.

Regulations were issued in July as a result of the new act. During this six-month transitional period between the old act and the new act, we trained 4,000 of our permanent staff to acquaint them with the new act. We opened, contrary to public opinion, 55 new offices across Canada and provided itinerant services to another 85 locations, meaning really 140 new locations. We consulted with the employers and mailed out 400,000 particular types of forms to 400,000 different employers. We transferred to the Department of National Revenue 200 people from the UIC, basically from the audit side of the old operation. We kept 200 from that audit side and retrained them into other functions within the Unemployment Insurance rather than dismiss them.

The last-minute changes that I have already mentioned slowed up the complete utilization of the computer pay system and necessitated my making a choice at that late date either to continue with the manual system or to postpone the implementation of the new act on June 27, which would have denied the new benefits to members already covered under the act. I opted and I felt I did the right thing, because it affected 700,000 people, despite the embarrassment it caused in the late payments around Christmas time; it meant immediate introduction for 700,000 people of higher benefits as well as maternity and sickness in June. Had we opted to introduce the plan only in January, we would have had our computers in complete operation as far as programming but we would not have been able to extend the new benefits or the new features until this January. In other words, the plan would now just be in effect.

[Interpretation]

La moyenne des paiements a été portée de \$35 à plus \$60. L'augmentation des paiements pour congé de maladie ou de grossesse reflète la volonté d'assurer une meilleure protection en cas de perte d'emploi.

Depuis le lancement de ce programme, nous avons reçu plus d'un million de demandes en vertu de la nouvelle loi. Comme je l'ai déjà dit, la moyenne des paiements est \$60 par semaine comparée aux \$35 par semaine sous l'ancienne loi. Cinquante mille de ce million de réclameurs demandent des paiements de maladie ou de grossesse.

Je vous ai déjà dit que 45,000 demandes en vertu de l'ancienne loi doivent encore être satisfaites. Leurs paiements hebdomadaires sont un peu moins élevés parce que le maximum était de \$54, comme vous vous en souvenez peut-être. Ces paiements seront donc moins élevés que ceux que nous faisons en vertu de la nouvelle loi, mais souvent ils portent sur une période de temps plus longue.

Je pense que les chômeurs profiteront surtout de la création de notre programme d'assistance. Le but de ce programme n'est pas de refaire le travail du ministère de la Main-d'œuvre, mais de personnaliser le service, de parler avec les chômeurs, de voir leurs problèmes, les aider à trouver des emplois et de les diriger vers des agences qui pourraient les aider matériellement ou leur donner des conseils. Je pense aussi au ministère de la Main-d'œuvre. Depuis de la promulgation de la loi, nous avons contacté 130,000 Canadiens à travers le pays.

Au mois de juillet, des règlements ont été établis en vertu de la nouvelle loi. Durant les six mois de transition nous avons mis 4,000 employés au courant de la nouvelle loi. Contrairement à l'opinion publique, nous avons ouvert 55 nouveaux bureaux à travers le Canada et fourni des services itinérants à d'autres 85 endroits ce qui implique la création de 140 bureaux. Nous avons consulté les employeurs et leur avons adressé 400,000 formulaires spéciaux. La Commission d'assurance-chômage a transféré 200 employés qui étaient occupés à vérifier les opérations sous l'ancienne loi au ministère du Revenu national. Deux cents employés de la vérification ont été retenus et recyclés pour d'autres fonctions dans la Commission pour ne pas les mettre à pied.

En raison des changements qui, comme je l'ai déjà dit, ont été apportés à la loi à la dernière minute, il n'était pas possible de faire tout de suite tous les paiements par ordinateurs et il fallait choisir entre deux possibilités. Ou bien il fallait continuer avec le système manuel, ou bien il fallait retarder l'application de la nouvelle loi fixée au 27 juin aux dépens des personnes qui relevaient déjà de cette nouvelle loi. J'ai fait ce choix et je crois que j'ai fait ce qu'il fallait faire, même s'il y a eu ce problème des paiements retardés autour de Noël. Cette décision concernait 700,000 personnes et entraînait pour des remboursements de maladie et de grossesse plus élevés en juin. Si nous avions décidé d'appliquer ce régime seulement à partir du mois de janvier, la programmation des ordinateurs aurait été prête, mais nous n'aurions pas pu accorder les nouvelles prestations ou les nouveaux avantages avant le mois de janvier de cette année. Autrement dit, ce programme ne serait encore qu'à ses débuts.

[Texte]

• 0955

Briefly, we have had three systems operating, one which the officials call computer pay under the old act; there is computer pay under the new act; and then, as some of you older hands who are familiar with the act know, in some cases we have had to continue under the manual pay system for particular types of decisions that do not lend themselves all that easily to computer operations.

These were the causes really of our major problems in December and January. There is no doubt that an over-zealous advertising campaign, and certainly a very successful one, generated hundreds of thousands of phone calls to the Unemployment Insurance Commission offices that caused us a certain amount of, let me say, headaches as well as backaches.

What did we do about it? In defence of the commission, I would like to put some things on record here, however. Much of the criticism and much of the legal, logical questions, during the question period, were based on headlines that were completely erroneous. The Bathurst situation is an example of social unrest that was caused by a variety of reasons but manifested itself against the physical presence of the UIC building. According to our reviews and despite all the publicity there, we found approximately 25 cases of delayed cheques through negligence of the personnel. Other cases were delayed for rulings, regulations and things of this nature. I am sure that is another area you will want to talk about.

There was a headline story that caused questions in the House about the issuance of 300 blank cheques. We looked for days and weeks for these 300 blank cheques and it was just impossible under the computerized system for this to have happened; so there are no 300 blank cheques, gentlemen, floating around the country.

In Kitchener, we came under much criticism from welfare departments; 102 cases were quoted in the paper. When our officials went to Kitchener, as is our practice when we hear of complaints, we found there were 20. But, we did find the three main areas of concern, and I am the first to admit there was concern. Claimants made mistakes and make mistakes on the application forms: I think you brought that to my attention, Arnold.

Employers failed to produce or provide contribution records; that is another main source. And the third source we have classified here for the moment as weaknesses in internal procedures. I want to talk about the three of them.

The commission took action as follows. We set up special expediting units in districts and regions; we introduced new procedures with the assistance of experts in the computer fields to detect and correct errors much more rapidly; we increased the telephone capacity across Canada by 65 per cent, and this, you can realize, means not just putting in a telephone but putting on the other end of the telephone some girl or some young man who can provide courteous service and meaningful information; we increased the computer capacity and changed the system in order to speed up the first cheque by sending out several forms and perhaps relying more on the honesty of the claimant than under the old system which was more foolproof. In other words, we left it up to the

[Interprétation]

Nous nous sommes donc servis de 3 systèmes différents; les paiements par ordinateur en vertu de l'ancienne loi, les paiements par ordinateur en vertu de la nouvelle loi, et, comme le savent certains d'entre vous qui connaissent la Loi, nous avons dû garder le système de calcul manuel pour certaines décisions qui ne se prêtent guère au traitement informatique.

Voilà la source principale de nos ennuis aux mois de décembre et janvier. Il y a eu aussi cette campagne frénétique de publicité qui a connu beaucoup de succès, il est vrai, et qui a eu pour résultat des centaines de milliers d'appels téléphoniques à la Commission d'assurance-chômage, ce qui nous a causé bien des maux de tête.

Qu'avons-nous fait? Permettez-moi de dire quelque chose à la décharge de la Commission. Bien des critiques et des questions, logiques par ailleurs, qui ont été posées pendant la période des questions se fondaient sur des manchettes complètement erronées. Le cas de Bathurst est l'exemple d'une crise sociale, causée par plusieurs facteurs et qui a pris pour cible l'édifice de la Commission d'assurance-chômage. En dépit de toute la publicité que l'on a faite, nous n'avons trouvé que 25 cas de paiements retardés à cause de la négligence du personnel. Dans d'autres cas, les paiements ont été retardés à cause de jugements, de règlements et d'autres raisons de ce genre. Je suis certain que c'est un sujet que vous voudrez aborder.

Il y a eu l'affaire des 300 chèques en blanc qui a fait la une des journaux et au sujet de laquelle on a posé beaucoup de questions à la Chambre. Pendant des semaines, nous avons cherché ces 300 chèques en blanc et il est impossible que l'ordinateur ait pu commettre cette faute. Ces 300 chèques en blanc ne se trouvent nulle part, messieurs.

A Kitchener, les agences de Bien-être nous ont beaucoup critiqués. Les journaux ont fait état de 102 plaintes. Lorsque nos inspecteurs sont arrivés sur place, car nous envoyons toujours des représentants de la Commission lorsqu'il y a des plaintes, ils n'en ont trouvé que 20. Nous avons vu qu'il y avait 3 problèmes majeurs, et je suis le premier à l'admettre. Les réclamants commettaient des erreurs en remplissant les formulaires, et je crois que vous avez attiré mon attention sur ce problème-là, Arnold.

Les employeurs ne donnaient pas les renseignements nécessaires sur les cotisations. C'est un autre problème majeur. Ensuite, nous avons constaté certaines lacunes dans l'administration. Je voudrais vous parler de ces trois aspects.

La Commission a pris les mesures suivantes. Nous avons créé des bureaux spéciaux dans les districts et les régions pour accélérer l'envoi des formulaires. Nous avons mis au point de nouvelles méthodes avec l'aide de spécialistes de l'informatique, pour détecter et corriger les erreurs plus facilement. Nous avons augmenté nos services téléphoniques à travers le Canada de 65 p. 100, ce qui ne signifie pas seulement que nous avons augmenté le nombre d'appareils, mais encore que nous avons mis au bout du fil une personne capable de répondre avec courtoisie et de donner des renseignements utiles. Nous avons augmenté la capacité de nos ordinateurs et modifié le système pour accélérer l'envoi du

[Text]

claimant to anticipate his or her return to work and granted permission to mail back the forms a little earlier in the week than would normally be the case because—and I do not want to criticize the mail—for a while we were very much at the mercy of the mail. If a cheque or a form coming in is missed by one day it meant a week-end. So in many parts of the country we have switched to trucking our own UIC forms in order to be sure of a certain service.

• 1000

Our statistics must be accurate. I mentioned that Mr. Ward represents, indirectly, the CLC and the labour movement; Mr. McBride, the CMA and the Chamber; and Mr. Steele, the government. At the present moment 97 per cent of all the decisions that we have to make, that is, judgment calls, are made within two and one half weeks. The special units that were set up to help us with the backlog are handling now only 1.3 per cent of the cases. Inquiries have dropped by 20 per cent. This is particularly satisfactory to me because I have to sign a lot of these things. The number of letters coming into the Unemployment Insurance Commission from members, from interested people and from unemployed people has dropped exactly 60 per cent in the month of February. As I mentioned, we tried making changes in the system to speed up the first cheque, and it is working well enough now to make it universal. All the staff have been called back in a rotating system for refresher training. As soon as I took over as Minister of Manpower and Immigration there was a Manpower-UIC committee set up to review all the facilities of Manpower as well as all the existing facilities of the UIC office to see where we could co-ordinate or provide a better service to the same people. I suggest we use the word "co-ordinate" because I see the future role of UIC-Manpower as highly co-ordinated but still separate entities, at least for the immediate future. I think that committee is just about finished its report and we should be announcing very, very soon where and what Manpower offices, strategically placed across Canada, will have UIC personnel in them to service claimants or people who need help with filling out forms and things of this nature.

I want to apologize to the members for any inconvenience that may have interfered with their Christmas holiday. I can assure you that I had the same problem with the odd organization which was legitimately concerned about the delays in the unemployment insurance. Some of them have been due, no doubt, to stringent regulations in one or two fields.

I must say, in conclusion, that the new plan has been based on very sound insurance principles. We went through this last year. There is a new thrust to the unemployment insurance. We are not paying out payments related so much to the award or in conjunction with the weeks, months and years that you have worked but have put more emphasis on the probabilities and the possibilities of your finding work in the future. Hence, we have this extended benefit period feature that is

[Interpretation]

premier chèque en envoyant plusieurs formules à la fois et en faisant davantage confiance aux cotisants qu'auparavant. Autrement dit, nous avons laissé aux réclamants le soin de nous indiquer la date à laquelle ils retourneraient au travail et nous leur avons permis de nous renvoyer des formules avant la date normale puisque nous nous sommes trouvés pendant un certain temps à la merci des postes, ceci dit sans méchanceté. Lorsqu'un chèque ou une formule arrive un jour en retard, cela signifie souvent qu'il faudra attendre encore toute une fin de semaine. Pour avoir un service plus rapide dans certaines régions du pays, nous expédions nous mêmes les formules d'assurance-chômage par camion.

Nos statistiques doivent être précises. Je vous ai dit que M. Ward représente indirectement le CTC et le mouvement syndical. M. McBride représente l'AMC et la Chambre de Commerce et M. Steele représente le gouvernement. À l'heure actuelle, 97 p. 100 de toutes les décisions que nous devons prendre sont prises dans un délai de deux semaines et demie. Les unités spéciales que nous avons créées pour rattraper le retard ne s'occupent que de 1.3 p. 100 des cas. Les enquêtes ont baissé de 20 p. 100. C'est surtout agréable pour moi, puisque je dois signer la plupart de ces documents. Au mois de février, le nombre de lettres que la Commission d'Assurance-chômage a reçues de la part de cotisants, de gens intéressés et de chômeurs a diminué de 60 p. 100 exactement. Je vous ai déjà dit que nous faisons tout pour accélérer l'envoi du premier chèque. Ce nouveau système fonctionne maintenant assez bien pour devenir universel. Tous nos employés sont recyclés à tour de rôle pour être au courant de ces changements. Dès ma nomination de ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, nous avons créé un comité composé de membres du ministère de la Main-d'œuvre et de la Commission de l'assurance-chômage pour voir s'il était possible de coordonner ou d'améliorer les services des deux agences. Je crois que nous ferions bien d'utiliser le mot «coordonner» car je pense que ces deux agences devront travailler, en étroite collaboration, tout en restant des entités séparées, au moins dans l'avenir immédiat. Je pense que le comité est sur le point de terminer son rapport et nous serons très bientôt en mesure d'annoncer quels bureaux du ministère de la Main-d'œuvre situés à des endroits stratégiques à travers le Canada, compteront des employés de la Commission d'assurance-chômage pour aider, par exemple, à remplir les formules.

Je m'excuse auprès des députés de tout ce qui a pu les gêner à ce propos pendant les vacances de Noël. Je peux vous assurer que j'ai eu le même problème vis-à-vis certaines organisations qui ont manifesté des inquiétudes à cause du retard des paiements. Ces retards s'expliquent partiellement par le fait que les règlements étaient trop sévères.

En conclusion, je peux vous dire que le nouveau régime est fondé sur des principes économiques très simples. Nous avons étudié ce problème l'année dernière. L'assurance-chômage s'inspire d'un nouveau principe. Nous ne calculons plus tellement les paiements en fonction du nombre de semaines, de mois ou d'années de travail mais en fonction de la perspective de trouver un nouvel emploi. Nous tenons maintenant compte du taux de

[Texte]

related to the rate of unemployment in the country and in the region. Obviously, it is much easier to find work in a city when the national average is 4 per cent than when it is 7. This is why, although basically an unemployed person is entitled to only 26 weeks unemployment insurance, the maximum under certain conditions, that is the rate of unemployment in Canada, can be and is extended to 51 weeks. So the emphasis is in this direction rather than saying well you are entitled to so many weeks because you worked two years whereas the marginal workman can only draw for a short period of time because he has only worked six months. We treat everybody equal once they have been accepted in the workforce and we take into consideration the probabilities and possibilities of finding work, rather than the fact that they have been working.

• 1005

I said at the time that we would strip the Unemployment Insurance Act as much as possible of welfare connotation and I think we have done that. This does not mean to say I am against welfare I just think there are other plans geared to welfare that should work better. Unemployment insurance is not a welfare scheme; it is paid for by the pennies of the workers and employers and by the contribution of the government at a certain level and we have an obligation to retain the insurance concept.

Consequently the contributions were dropped from \$1.40 to 90 cents per hundred and the sickness feature was introduced, the maternity feature was introduced, much substantially improved rate of benefits were introduced, and I mentioned that over 1 million people this year are now drawing an average of \$60 as opposed to \$35. Nevertheless, to do this and to keep the plan valid, we cannot afford to reintroduce welfare aspects into the plan and this has been one of the problems. There is a natural tendency in some parts of the country and in some areas to reintroduce some of the welfare connotations, which I do not intend to do.

We have, for instance, eliminated seasonal benefits and this caused some unrest in certain parts of the country. There has been some controversy about the handling of vacation pay, severance pay, but the fundamental thing that I would like the Committee to remember is that it is an insurance program, and that the changes that some of you may feel now are onerous and difficult are the exact changes that this Committee agreed upon a year or so ago when the act was brought in.

There have been representations made to me by labour, by management, by interested members of Parliament to review the regulations on vacation pay and it is something I have just completed and can talk about at greater length when I come back on Thursday.

In the meantime, Mr. Chairman, if I have the permission of the Committee, you may want to proceed *avec les témoins*.

[Interprétation]

chômage national ou régional pour calculer la durée des paiements. Il est évident qu'il est beaucoup plus facile de trouver du travail dans une ville lorsque la moyenne nationale du chômage est de 4 p. 100 que lorsqu'elle est de 7 p. 100. C'est pourquoi, je soutiens que, bien que l'assurance-chômage ne soit accordée généralement que pendant 26 semaines, nous pouvons, sous certaines conditions, c'est-à-dire en fonction du taux de chômage national, aller jusqu'à un maximum de 51 semaines. Nous préférons pratiquer cette méthode de prolongation plutôt que de déterminer le nombre de semaines en fonction de la durée de travail, l'employé temporaire se trouvant alors désavantagé. Nous traitons tout le monde sur un pied d'égalité, c'est-à-dire toutes les personnes faisant partie de la population active et nous tenons davantage compte de leurs possibilités d'emploi que du fait qu'elles ont déjà travaillé.

J'ai dit que nous essaierions d'éliminer, autant que possible, les aspects de bien-être social contenus dans la Loi sur l'assurance-chômage, et je pense que c'est ce que nous avons fait. Ceci ne signifie pas que je m'oppose au bien-être social mais simplement qu'il existe d'autres programmes relatifs au bien-être social qui devraient mieux marcher. L'assurance-chômage n'est pas un programme de bien-être social; elle est financée par les ouvriers et les employeurs, ainsi que par le gouvernement dans une certaine mesure, et nous ne devons pas oublier qu'il s'agit avant tout d'une assurance.

En conséquence, les cotisations ont été réduites de \$1.40 à 90c. pour chaque tranche de \$100 de salaire, des dispositions concernant la maladie et la maternité ont été introduites, les taux de prestation ont été augmentés et je vous ai signalé que plus d'un million de personnes toucheront cette année une moyenne de \$60, comparés aux \$35 précédents. Toutefois, pour parvenir à ces résultats et pour maintenir le régime en vigueur, il ne nous est pas possible d'y réintroduire les aspects de bien-être, et ceci a été l'un de nos problèmes. Nous avons constaté dans certaines régions, une tendance naturelle à réintroduire ces aspects de bien-être, et je ne le veux pas.

Par exemple, nous avons supprimé les prestations saisonnières, ce qui a entraîné un certain mécontentement dans plusieurs régions. On a constaté notre manière de régler le problème des prestations de congé et des indemnités de départ mais je voudrais que les membres du Comité se rappellent que nous appliquons un programme d'assurance et que les changements que certains d'entre vous peuvent considérer comme onéreux et pénibles sont les changements mêmes que le Comité a approuvés il y a un an environ, lorsque la loi est entrée en vigueur.

Les représentants des travailleurs, le patronat et certains députés m'ont demandé de réexaminer les règlements concernant les indemnités de départ; je viens juste de terminer ce ré-examen et je pourrais vous en parler plus longuement jeudi.

Entre-temps, monsieur le président, et avec la permission du Comité, nous pourrions passer à l'audition des témoins.

Le président: Merci monsieur Mackasey. Monsieur Peters.

The Chairman: Thank you, Mr. Mackasey. Mr. Peters.

[Text]

Mr. Peters: The Minister mentioned a study that has been going on in relation to the combination of manpower and unemployment insurance. Is he prepared to make that study available to the Committee?

Mr. Mackasey: Yes, the results of it anyway. I think that study is just about completed, and I should be able soon to make an announcement.

Are there any other questions; I have five or six minutes.

The Chairman: Mr. Mackasey, I have a list of members who want to ask questions and I would like to inform the new members that we have a ruling here which is 10 minutes for everybody, including questions and answers. I will start with Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you Mr. Chairman. I will begin by briefly stating certainly on behalf of our party and I am sure most members of Parliament that we were pleased that the severe problems the UIC experienced over Christmas have now, I think, rather substantially been cleared up. Although a number of criticisms were made by me and others perhaps, about the lack of training in advance, the inevitable complexities arising out of operating two plans that perhaps should have been more carefully thought out or explained to people working in the UIC. It has been my experience in areas that I have been directly dealing with in Ontario that the UIC employees themselves have certainly done a commendable job—in terms of my own experience with almost no instance of being able to point to someone who is obviously deficient in his work. I think the problems that occurred occurred largely out of a complex situation that they had to administer, but I will not spend time on that. I just repeat that I am pleased that the matter has been very substantially cleared up.

• 1010

I would like to ask the Minister, while he is here, a question about changing the act. He mentioned towards the conclusion of his comments that he has been looking into the question of holiday and severance pay, and I would like to ask him if he could let us know in the next few minutes what some of his conclusions are on that.

Prior to asking the question, just to make the point briefly, as, the Minister knows, in the past neither severance pay nor holiday pay was considered in terms of a man's eligibility for unemployment insurance benefits, and it has been an area of major contention, and I think a very legitimate criticism, that men and women who have worked and contributed part of their earnings to negotiating contracts or some other means to obtain severance pay should then have that used against them when they apply later on for unemployment insurance benefits. It is really a form of deferred earnings, which they might have spent many months or years earlier if they had not given it up to get severance pay. Therefore I do not think that should be included in consideration for unemployment insurance benefits.

The same point I think could be made concerning holiday pay. It is deferred earnings, and to say to a man laid off in the middle of April that he must take his

[Interpretation]

M. Peters: Le Ministre a indiqué que l'on étudiait actuellement la possibilité de combiner l'assurance-chômage à l'assurance du travail. Est-il disposé à nous faire part de cette étude?

M. Mackasey: Oui; je puis vous en donner les résultats. Je pense que cette enquête est bientôt terminée et que je pourrais prochainement faire une déclaration à ce sujet.

Avez-vous d'autres questions, car je n'ai que cinq ou six minutes.

Le président: Monsieur Mackasey, j'ai une liste des membres du Comité qui veulent poser des questions et j'aimerais informer les nouveaux membres que nous avons un règlement limitant à dix minutes le temps de parole de chacun, questions et réponses comprises. Je commencerais avec M. Broadbent.

M. Broadbent: Merci monsieur le président. Je commencerais en déclarant brièvement que mon parti, et, j'en suis sûr la plupart des députés, ont été très heureux de constater que les graves difficultés rencontrées par la Commission à l'époque de Noël ont été presque totalement réglées. Bien que j'aie moi-même, comme d'autres, critiqué le manque de formation du personnel et bien que des problèmes inévitables sont apparus du fait de l'application de deux régimes, les employés de la Commission auraient certainement dû recevoir des explications plus approfondies. J'ai pu constater dans certaines régions de l'Ontario, que les employés de la Commission font très bien leur travail, et qu'ils sont tous très compétents. Les difficultés sont survenues essentiellement du fait de la complexité de leur tâche et je n'insisterai pas. Je tiens à répéter que je suis très satisfait de la manière dont tout cela a été partiellement réglé.

J'aimerais poser au ministre une question concernant la modification de la loi. Il a indiqué, à la fin de sa déclaration, qu'il avait examiné le problème des prestations de congés et des indemnités de licenciement et j'aimerais savoir s'il peut nous communiquer ses conclusions à ce sujet.

Pour préciser ma question, je dirais que, dans le passé, comme le ministre le sait, on ne tenait compte ni des prestations de congé, ni des indemnités de licenciement, dans les conditions exigées pour pouvoir bénéficier des prestations d'assurance-chômage; ceci a provoqué bien des débats et je pense que l'on peut légitimement critiquer le fait que l'on refuse à des employés les prestations d'assurance-chômage pour la simple raison qu'ils ont travaillé et consacré une partie de leur salaire à la négociation de contrats ou autres accords leur assurant des indemnités de départ. Il s'agit en fait d'une forme de salaire différé, salaire que ces employés pourraient avoir dépensé des mois ou des années auparavant s'ils ne l'avaient pas consacré à la constitution d'un traitement de cessation de travail. C'est pourquoi je ne pense pas qu'on doive en tenir compte lorsque l'on accorde des prestations d'assurance-chômage.

Les mêmes arguments, selon moi, s'appliquent aux prestations de congés. Il s'agit ici aussi d'un traitement

[Texte]

holiday then completely vitiates what most of us would regard as a sensible principle covering holidays, namely that there should be some freedom of choice when you take your holidays. This is particularly true in Canada, when such "holidays", under the new regulations, have to be taken during the winter months when most working people, unlike a number of other people, cannot afford to fly South for the sun. Indeed if they have to take this holiday period during times of unemployment, they are lucky to be able to drive to the next town, let alone get away to a place where it is enjoyable. So maybe the Minister could comment.

Mr. Mackasey: Yes. First of all, the new plan is based on the concept of interruption of earnings. Under the old plan these things were disregarded. Interruption of earnings is a little different from being laid off. Theoretically you can draw unemployment insurance and still be on the payroll of a company or on the seniority list without drawing money, as in the case of maternity leave, where a boss may give 15 weeks' leave of absence with no wages. You are still employed. We will pay you unemployment insurance because you have had an interruption of earnings, not because you have been laid off.

The question of vacation pay has been a vexatious one because certain industries—we will use the construction industry as an example; the auto industry you may recall had met this problem through negotiation under the old plan. They recognized the problems. In the construction industry—and I think I am as social minded as the average person—a union will negotiate 4 per cent of the payroll in lieu of wages, recognizing the particular characteristic of that industry, the characteristic being precisely the one you outlined: the uncertainty about when holidays should be taken. As a general rule we have no intention of paying unemployment insurance to people who are drawing holiday pay. If we had, an extreme example would be an industrial plant with five weeks holidays, of which there are many, who theoretically at the end of the second week go down and draw unemployment insurance while they are on vacation for three weeks. I am sure nobody advocates that, but there are particular problems, such as in the construction industry, about when they have their holidays? It is only in the province of Quebec through provincial decree that we know when the holiday period for the construction industry is. It is, I believe, the last two weeks of July by law. The whole industry closes down the last two weeks in July and nobody draws unemployment insurance in that period. They are on vacation.

Really what we are saying to the construction worker or the longshoreman who comes to us after being laid off, you have, in addition to your regular pay, an extra sum of money, 4 per cent for your vacation. When do you intend to take it because during the period you are taking it we are not going to pay you unemployment insurance.

[Interprétation]

différé et dire à un employé renvoyé au milieu du mois d'avril qu'il doit prendre ses vacances à ce moment-là annule totalement ce que la plupart d'entre nous considère comme un principe raisonnable à l'égard des vacances c'est-à-dire que l'on doit pouvoir être libre d'en choisir la date. Ceci est particulièrement vrai au Canada où de telles «vacances», en vertu des nouveaux règlements, doivent être prises en hiver alors que la plupart des ouvriers, à la différence d'un certain nombre d'autres citoyens, ne peuvent se payer de vacances au soleil. En fait, si on les oblige à prendre ces vacances pendant les périodes de chômage, ils seront déjà bien heureux de pouvoir se payer le voyage jusqu'à la ville voisine. Peut-être le ministre a-t-il des commentaires à faire à ce sujet.

M. Mackasey: Oui. Tout d'abord, le nouveau régime est fondé sur l'idée de l'interruption de gains. Dans l'ancien régime, ceci n'était pas pris en considération. L'interruption de gains est un peu différent du licenciement. En théorie, l'employé peut recevoir des prestations d'assurance-chômage et toujours figurer sur la liste de paie d'une société ou sur une liste d'ancienneté, sans recevoir de salaire, comme dans le cas des congés de maternité où l'employeur peut accorder un congé de 15 semaines non payé. Dans ce cas, il n'y a pas eu de renvoi. Nous payons alors les prestations d'assurance-chômage car l'employé a subi une interruption de gains sans avoir été renvoyé.

Le problème des prestations de vacances a été relativement difficile à résoudre dans certaines industries. Prenons l'exemple de l'industrie de la construction. Vous vous souviendrez que l'industrie de l'automobile a réglé ce problème au moyen de négociations, dans l'ancien régime. Dans l'industrie du bâtiment le syndicat essaiera d'obtenir le taux de 4 p. 100, en tenant compte des caractéristiques de cette industrie, c'est-à-dire ce que vous avez souligné, à savoir l'incertitude existant à l'égard des dates des vacances. En règle générale, nous n'avons pas l'intention d'accorder des prestations d'assurance-chômage à des gens qui sont en vacances payées. L'exemple extrême serait une usine accordant 5 semaines de vacances à ses employés; théoriquement, à la fin de la deuxième semaine, une grande partie d'entre eux pourraient recevoir des prestations d'assurance-chômage alors qu'ils sont toujours en vacances pendant trois semaines. Je suis certain que personne ne recommande cela mais il existe des problèmes de ce genre, comme dans l'industrie de la construction, au sujet de la date des vacances. Ce n'est que dans la province de Québec que nous connaissons, par décret, les dates de vacances de l'industrie de la construction. Je pense qu'il s'agit des deux dernières semaines de juillet. Toute l'industrie de la construction se met en vacances pendant ces deux dernières semaines de juillet et personne ne touche de prestations d'assurance-chômage pendant cette période. Tout le monde est en vacance.

• 1015

En fait, lorsqu'un ouvrier de la construction ou lorsqu'un débardeur vient nous voir après avoir été renvoyé, nous lui faisons remarquer qu'il a, en plus de son salaire normal, une somme supplémentaire de 4 p. 100 pour ses vacances. Nous lui demandons quand il a l'intention de prendre ses vacances car nous ne lui paierons pas d'as-

[Text]

This is not welfare, it is insurance and you cannot have it both ways since you have no interruption of earnings.

The difficulty, of course, is that the person is at a loss to say precisely when his holiday is going to be, so we have said, your holidays begin now. If you take them later on, fine, but sometime during the year, you cannot draw unemployment insurance for a period of time because that period of time is your vacation time, and trade unions have always adhered to the concept that a working man—it might be an executive—is entitled to a holiday. Certainly in the industry it is bargained for. The period is identified and depending on seniority, it could be two, three, four or five weeks. The construction industry, because of its very nature, could only evolve into that.

The dilemma, then, has not been whether we should be paying unemployment insurance for people on vacation—we have no intention of doing that—it has been how to define and evaluate vacation pay. Over how many weeks should \$300 or \$400 be spread? What is the normal vacation period in the construction industry in the provinces? I have been meeting with the construction unions and companies. Where I think our regulations may have gone wrong is that the 4 per cent, due to a lot of overtime and long hours in the construction industry as well as weekend work—you must get it when you can—means that you approach unemployment insurance at the end of the job with a considerable sum of money that is geared vacation pay and then under the formula we have been using, it could run well beyond two weeks. It could be five weeks. I think the problem, therefore, I am faced with and am just about to solve is to say through regulation, perhaps amend regulations in such a way, that for the construction industry or the type of things you have described so graphically, vacation period shall be considered as a period of two weeks or three weeks, something of this nature. I have just about completed that. Representations are now complete from the trade unions and from management. I then have to put in the form of a resolution and go before my colleagues and obtain permission.

Mr. Broadbent: Could you comment, Mr. Mackasey, on severance pay as well?

Mr. Mackasey: We are still receiving briefs, from management and from labour on severance pay. I might say that the pressures on us for severance pay are practically negligible. At the beginning of the period there was some concern, but when people have come to the unemployment insurance and we have had these types of cases where a man has had as much as, say, \$8,000 severance pay because he has been 20 or 30 years with the company, we thought we had worked it out very nicely. It cut out just about all our complaints, Mr. Broadbent, in that we said, regardless of the size of the severance pay money, it shall not exceed 32 weeks to wipe it off. Now 32 weeks has particular significance, as you know, because it still leaves 20 weeks of the 52 calendar weeks to start drawing unemployment insurance on a permanent basis. It simply postpones the beginning

[Interpretation]

surance-chômage pendant cette période. Il ne s'agit pas ici de bien-être mais d'assurance et on ne peut bénéficier des deux systèmes lorsqu'il n'y a pas d'interruption de gains.

Le problème, bien sûr, provient du fait que la personne ne peut nous dire précisément quand elle prendra ses vacances et c'est pourquoi nous décidons alors que ses vacances commencent ce jour-là. Si la personne veut les prendre plus tard nous l'acceptons mais il y aura une certaine période de l'année pendant laquelle elle ne touchera pas d'assurance-chômage car cette période sera considérée comme sa période de vacances et les syndicats ont toujours accepté l'idée voulant qu'un ouvrier, et même un directeur, a droit à des vacances. Ceci fait l'objet de négociations avec le patronat. La période de vacances est fixée et, selon l'ancienneté, peut être de deux, trois, quatre ou cinq semaines. Par sa nature propre, l'industrie de la construction ne pouvait qu'en arriver à ce système.

Le problème alors n'a pas été de savoir si nous allions accorder des prestations d'assurance-chômage à des gens en vacances, car nous n'avons pas l'intention de le faire; il a été de définir et d'évaluer la paie accordée pendant les vacances. Sur combien de semaines doit-on étaler \$300 ou \$400? Quelle est la période normale de vacances dans l'industrie de la construction pour la province concernée? J'ai rencontré les responsables des syndicats et des sociétés de construction. Je pense que la faiblesse de nos règlements provient de la définition des 4 p. 100; du fait des longues heures de travail de l'industrie de la construction, du fait d'un surtemps important et du fait du travail effectué pendant les weekends, l'employé contacte le Bureau d'assurance-chômage alors qu'il a une somme d'argent considérable, destinée aux vacances; en vertu de la formule que nous avons utilisée, cette somme pourrait l'entraîner bien au-delà de deux semaines. Cela pourrait être cinq semaines. Le problème que je dois régler, et je pense que ceci ne tardera pas, est d'amender les règlements afin que pour l'industrie de la construction ou d'autres industries semblables, la période de vacances soit définie comme étant une période de deux ou trois semaines. Ce travail est bientôt terminé. J'ai obtenu tous les avis des syndicats et du patronat. Il me reste à rédiger cela sous forme de résolution et à obtenir les autorisations nécessaires de mes collègues.

M. Broadbent: Monsieur Mackasey, pourriez-vous également nous dire ce que vous pensez des traitements de cessation de travail?

M. Mackasey: Nous recevons encore des mémoires, du patronat et du monde du travail, au sujet de ce problème; je dois dire qu'on ne nous presse pratiquement pas à ce sujet. Il y avait certaines inquiétudes au début de l'application de la loi mais nous pensions avoir très bien réglé ce problème lorsque nous avons dû régler des cas semblables à celui où un employé vient nous voir alors qu'il dispose de \$8,000 de traitement de cessation de travail, car il a travaillé 20 ou 30 ans avec la même société. Toutes les craintes sont tombées, monsieur Broadbent, lorsque nous avons considéré que cette somme, quelle que soit son importance, ne s'appliquerait pas à plus de 32 semaines. Ce chiffre n'a pas été choisi au hasard car il permet à l'employé de toucher une assurance-chômage, sur une base permanente, pendant les 20 dernières semaines de l'année. Ce système ne fait que

[Texte]

of the unemployment insurance period, but it does not penalize in number of weeks. Coming back to the concept of interruption of earnings, a man with \$5,000 worth of severance hardly has the same financial problem as, we will say, the people in Bathurst whose cheques were delayed. So what we have done so as not to intentionally penalize that person who has developed a large severance pay is to say, regardless of the size—if it is \$25,000 theoretically—that once you have been without work for 32 weeks you have wiped out that severance pay which is classified as earnings. That has solved the problem pretty well.

• 1020

Mr. Broadbent: Mr. Minister, my understanding is that you have not had complaints because people were given to understand that you were going to make some changes. How do you differ in the case of a man having money in the bank that has accumulated? You do not count it if he has bought bonds in the last twenty years?

Mr. Mackasey: This comes back to my original concept, that it is not a welfare plan and we do not want to start introducing a means or needs test in conjunction with drawing unemployment insurance. What appalls me all too frequently, in editorials primarily, are people who relate U.I.C. to welfare. Unemployment insurance is the right of everybody in the work force regardless of income, it is something to which he contributes and he should not have to apologize or be harassed by people snooping around to find out what his private investments are or whether he needs it to live. It is not a welfare plan.

Mr. Broadbent: Before you go off on the wrong tangent, I am not arguing for a welfare plan, but saying that the severance pay...

Mr. Mackasey: You asked me what the difference is. We do not go into a man's bank account or what he earns from bonds.

Mr. Broadbent: I am saying that you should not count the severance pay at all.

Mr. Mackasey: This is a point of view.

I just want to make a point, Mr. Broadbent, and then I am finished. I want to leave one thought behind, because we all are here really to help the worker and to make the plan as best we can. One of the things I am rather proud about is that we have eliminated this old fund which had no actuarial basis, with \$5 or \$6 million dollars tied up every year. This really was doing nothing but earning interest for somebody. The rates are adjusted annually in this plan. When we brought the plan in we adjusted the rates from \$1.40 to 90 cents for the employee and, for the employer, to a factor of 1.14 of the 90 cents per 100. It is considerably lower. At the end

[Interprétation]

retarder le début de l'application de l'assurance-chômage mais n'entraîne aucune pénalisation quant au nombre de semaines où celle-ci est accordée. Pour en revenir à l'idée de l'interruption des gains, je ferai remarquer qu'une personne disposant de \$5,000 de prestation de cessation de travail n'a certainement pas les mêmes problèmes financiers que les gens de Bathurst, dont les chèques ont été retardés. C'est pourquoi, afin de ne pas pénaliser la personne qui dispose d'une prestation de cessation de travail importante, nous avons décidé que cette somme, considérée comme un traitement, serait utilisée après 32 semaines de chômage, ceci quelle que soit son importance; il pourrait même s'agir de \$25,000. Cette approche nous a permis de régler ce problème de manière satisfaisante.

M. Broadbent: Monsieur le ministre, si je comprends bien, vous n'avez pas eu de réclamation car on m'a laissé entendre que vous apporteriez certains changements. Quelle différence y a-t-il alors lorsqu'il s'agit d'une personne qui a économisé de l'argent à la banque? N'en tenez-vous pas compte, si pendant les 20 dernières années, elle a acheté des actions?

M. Mackasey: Nous en revenons là à mon idée de départ, c'est-à-dire que nous n'appliquerons pas un programme de bien-être social et que nous ne voulons pas faire dépendre les prestations d'assurance-chômage d'un contrôle des moyens financiers individuels. Je suis souvent abasourdi de voir que des gens, très souvent des éditorialistes, assimilent la Commission de l'assurance-chômage à une agence de bien-être social. Le droit à l'assurance-chômage est accordé à tous les travailleurs du pays, quel que soit leur revenu; les travailleurs y cotisent et ne devraient donc pas avoir à s'excuser ni à être harassés par des gens essayant de savoir quels sont leurs investissements privés ou quels sont leurs besoins vitaux. Nous n'appliquons pas un régime de bien-être social.

M. Broadbent: Avant que nous nous égarions, je vous rappellerai que je ne parle de ce problème mais je dis simplement que les prestations de cessation de travail...

M. Mackasey: Vous m'avez demandé quelle est la différence. Nous n'examinons pas le compte en banque du travailleur ni les revenus de ses investissements.

M. Broadbent: J'affirme que vous ne devriez pas non plus prendre en considération les prestations de cessation de travail.

M. Mackasey: C'est un point de vue.

Pour terminer, monsieur Broadbent, j'aimerais faire une dernière remarque. J'aimerais vous soumettre une dernière idée car en fait nous sommes tous ici pour aider les travailleurs et mettre au point un régime aussi valable que possible. L'une des choses dont je suis particulièrement fier est que nous avons supprimé ce vieux fonds, qui n'avait aucune base actuarielle, et qui bloquait cependant 5 à 6 millions de dollars par an. Ce fonds ne servait en fait à rien si ce n'est qu'à produire des intérêts à quelqu'un. Dans notre régime, les taux sont ajustés annuellement. Lorsque nous avons commencé son application, nous avons réduit la participation

[Text]

of next year we will review those rates to make certain that there is sufficient income to make the plan viable and to keep its head above water. We must remember that every change we make in regulations affecting vacation or severance pay has an effect on the rate and it may be quite desirable, when we review the plan in a year's time, for the sake of another dime, to make greater changes than we can afford at the present time. I think I mentioned at Committee hearings that the next big change I see in unemployment insurance maybe in five years' time, would be the reduction of the waiting period. But these things have to be reflected in increased costs and the increased costs have to be borne by the employer and the employee on a weekly basis. To come along now within two months after the new plan and suddenly decide that we are going to reinterpret vacation pay in a way different than we did when we put the bill through the House or reinterpret severance pay in a form different than we did in the House, would have to be reflected either in lower benefits, a longer waiting period, or higher contributions. There is no other position. What is holding up the decision at the moment is the monetary effect it would have on the plan if we were to make some of the desirable changes you talked about, and I am hoping to have that answer on Thursday.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Minister.

The Chairman: I have Messrs. Cyr, Downey, Skoberg and Cafik.

M. Cyr: Merci, monsieur le président. Je voudrais remercier le ministre pour le bref résumé de la situation concernant le paiement des prestations d'assurance-chômage et les améliorations apportées depuis le mois de janvier pour remédier à la situation. Dans l'application de la loi, monsieur le président, la Commission d'assurance-chômage a voulu réduire ses frais d'administration, sans créer au préalable un bon système d'information de la population. Cela m'amène à poser une première question. Au mois de janvier et à la fin de décembre, la Commission a entrepris d'informer par le truchement de la télévision de Radio-Canada. La Commission prévoit-elle étendre ce service d'information à différents postes privés du Canada? D'après les rapports que j'ai reçus de certains prestataires, et surtout dernièrement des syndicats des ouvriers de la Fédération internationale des travailleurs de la pulpe et papier et ainsi de suite, on ne leur a réservé que 15 minutes d'antenne pour donner de renseignements sur les nouveaux règlements et la façon de procéder pour remplir les formules de réclamation, et même pour renseigner l'employeur et aux employés qui ne touchent pas de prestations d'assurance-chômage. Est-ce que vous prévoyez un meilleur service d'information?

Le président: Monsieur Charlesbois.

M. Charlebois: Monsieur le président, monsieur Cyr, le problème vient du fait que nous n'avons pas concentré notre compagnie d'information seulement sur les postes de radio et de télévision, parce que nous voulons toucher surtout les personnes qui contribuent au régime. Nous avons distribué des livrets, semblables à celui que vous

[Interpretation]

des employés de \$1.40 à 90c.; celle des employeurs a été ramenée à \$1.14 par tranche de \$100 de salaire. Ceci constitue donc une réduction importante. A la fin de l'année prochaine, nous réexaminerons ces taux afin de confirmer que nos revenus sont suffisants pour assurer l'existence du régime. Il ne faut pas oublier que tout changement apporté aux règlements concernant les prestations de cessation de travail ou les paiements de vacances a un effet sur les cotisations; peut-être sera-t-il souhaitable, lors de prochaines révisions du régime, dans un an, de faire d'autres changements que nous n'avons pas les moyens d'effectuer à l'heure actuelle. Je crois avoir mentionné que le prochain changement important que je prévois, d'ici cinq ans, sera la réduction de la période d'attente. Cette modification entraînera cependant une augmentation des coûts, qui devra être supportée par les employeurs et les employés, sur une base hebdomadaire. Si nous décidions maintenant, deux mois après le début de l'application du nouveau régime, de réinterpréter la notion de vacances ou la notion de prestation de cessation de travail, nous serions obligés soit de diminuer les prestations, soit d'augmenter la période d'attente soit d'élever les cotisations. Il n'y a pas d'autre possibilité. Nous ne pouvons prendre une telle décision pour le moment car, appliquer certains des changements souhaitables que vous avez mentionnés, entraînerait des conséquences financières sur lesquelles j'espère pouvoir vous donner des détails jeudi.

M. Broadbent: Merci, monsieur le ministre.

Le président: J'ai sur la liste MM. Cyr, Downey, Skoberg et Cafik.

Mr. Cyr: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the Minister for his resumé of the unemployment insurance benefit situation and the improvements that have been brought about since the month of January. What I believe the Unemployment Insurance Commission has wanted to do was to cut administration costs without setting out beforehand, the appropriate information system for the people. This leads me to my first question. At the end of December and in the beginning of January, the Unemployment Insurance Commission undertook to inform the public via CBC television of the new regulations. Is the Commission considering the possibility of broadcasting this information via private stations in Canada? Reports recently received from beneficiaries and labour unions such as the International Federation of Pulp and Paper Workers and others, indicate that only 15 minute air-time has been allotted for broadcasting information on the new regulations and method of filling out clean forms and informing employers and employees who do not receive unemployment insurance benefits. Are you considering the possibility of improving this information service?

The Chairman: Mr. Charlebois.

Mr. Charlebois: Mr. Chairman, Mr. Cyr, the problem stems from the fact that we did not concentrate our campaign on radio and television since our main objective was to reach those who contribute to the plan. We, therefore, distributed pamphlets similar to the ones that you have received, to over a million people. With the

[Texte]

avez en mains, à plus d'un million de personnes. Avec le temps mis à notre disposition par les stations de télévision et de radio, il est impossible d'expliquer tous les détails qui entrent en jeu lorsqu'une personne fait une demande. C'est la raison d'être des centres de service et feuillets d'information. Ces feuillets d'information, malheureusement, ne sont pas lus par les gens parce que ces derniers ne sont pas nécessairement intéressés à ce point-là. C'est seulement quand ils sont frappés par le chômage que cela devient important. A ce moment-là évidemment, ils ont peut-être perdu leurs livrets ou ils demandent peut-être de mauvais renseignements. Cela cause des problèmes, et je ne crois pas que l'augmentation de la publicité à la radio ou à la télévision réglerait la situation.

Au cours des prochains mois, on entrevoit de faire une autre sorte de campagne publicitaire et de publier des plus petits pamphlets sur des points précis de la loi qui pourraient intéresser les gens. Les pamphlets qui sont disponibles en ce moment sont des pamphlets d'ordre général et les personnes ne sont pas renseignées suffisamment sur des points précis. Ainsi, par exemple, les gens veulent être renseignés sur les prestations de maladie, sur les prestations de maternité, sur les prestations de retraite. Alors on se concentrera sur la préparation de ces petits documents qui pourront viser des aspects plus pertinents de la loi, mais comme je le disais au début, je ne crois pas que par l'entremise de postes de radio et de télévision, on puisse donner des renseignements assez précis pour que cela aide les gens. Tout ce qu'on peut leur dire, c'est de se rendre à la Commission d'assurance-chômage pour obtenir les renseignements.

M. Cyr: Vous les orientez vers le bureau d'information le plus rapproché. En Gaspésie les gens qui habitent Mont-Louis, Mont-St-Pierre ou au nord, Murdochville, doivent aller à Rimouski où il n'y a qu'un numéro de téléphone pour tous les ministères du gouvernement fédéral et pour la Commission d'assurance-chômage. Je ne sais si cela a changé dernièrement. Les lignes sont toujours occupées. J'ai moi-même essayé en janvier et février. Pensez que la personne devait parcourir 500 milles pour aller chercher des renseignements. Maintenant, la Commission a peut-être manqué à la tâche. Elle avait seulement que six mois pour se préparer, d'accord, la Loi n'a été mise en application que le 27 juin, mais il arrive qu'on ne donne pas assez de renseignements au public dans ces régions rurales. Vous pourriez mettre en service des lignes téléphoniques où on pourrait appeler sans frais de différents endroits. Je suis allé dans le comté durant la période critique et j'ai remarqué qu'une paroisse jouissait de ce service alors que l'autre à 10 milles de là, ne l'avait pas. C'est là que, je crois, la Commission n'a pas pleinement joué son rôle dans l'information. Vous parliez tout à l'heure de la radio et de la télévision. Mais, à la radio ou à la télévision, un message de 30 secondes ou de 20 secondes, même répété tous les jours, ne dit pas tout. Les personnes qui réclament des prestations pour maladie ou grossesse, si elles n'ont pas donné 20 contributions, n'y ont pas droit. La correspondance que vous avez reçue, la correspondance que nous avons reçue, était due au manque de renseignements.

[Interprétation]

limited time made available to us by radio and television stations, it was impossible to fully explain the details involved, when a person files a claim. This is why we created the information-centres and published information pamphlets. Unfortunately, these information pamphlets have not been read as widely as we had hoped, because people are not sufficiently interested to make the effort. It is only when the situation becomes critical and the person loses his job that it becomes important. By that time the person has probably lost the pamphlets or has been misinformed thus creating the problems we are faced with. I do not believe we can remedy the situation by getting more air time on radio or television.

In the next few months, we hope to undertake another type of publicity campaign consisting in publishing smaller pamphlets on specific aspects of the legislation that could be of interest to certain people. The pamphlets that are now available are too general and do not give sufficient data on specific aspects of the law. For example, people want information on sickness benefits, maternity benefits and retirement benefits. We, therefore, thought it would be wise to prepare smaller pamphlets that could deal with the specific aspects. As I mentioned, however, at the beginning, I do not think more radio and television time would solve the situation because we cannot give detailed explanations that could be useful to these people. All we can tell them, for the time being, is to go to the nearest unemployment insurance office to get the information.

Mr. Cyr: So you tell them to go to the nearest office to get this information, what if a person lives in Gaspé or in Mont St. Louis or Mont St. Pierre or in Murdochville? These people have to go to Rimouski and once they are in Rimouski, there is only one telephone number for all the federal government services including the Unemployment Insurance Commission. I, myself, have tried in January and February and I found the lines always busy. I do not know if the situation has changed recently. But think of it, a person has to travel some 500 miles to get this information. The Commission may be at fault even though it had only six months to prepare. Granted the act only came into force on June 27 but the fact remains that people in the rural areas have not been sufficiently informed. You could for example have installed extra telephone lines to allow people to call free from the various areas. I travelled around my riding during the critical period and I noticed that a certain parish had been provided such a service whereas another parish 10 miles away did not have such a service. This is where I think the Commission has defaulted. You spoke of radio and television a few minutes ago, but even with 20 or 30 second spots repeated throughout the day you cannot give the full details. People claiming maternity or sickness benefits who have not made 20 contributions, are simply not eligible. All this correspondence that we both have received is simply a result of this lack of information.

[Text]

• 1030

M. Charlebois: Oui.

M. Cyr: Ces documents, vous savez, on les regarde, mais il n'y a pas un député qui les a lus en entier. Plusieurs de vos fonctionnaires, à Chandler, à Rimouski et ailleurs, sont allés suivre des cours de recyclage durant cette période. On appelait pour parler à M. Untel, il était à Montréal, à Ottawa, pour suivre un cours de formation. Tout s'est fait trop vite. C'est pourquoi je voudrais que la situation soit corrigée pour l'an prochain.

M. Charlebois: Justement.

M. Cyr: Je ne veux pas blâmer la Commission pour le passé, mais il faut corriger.

M. Charlebois: Comme le ministre l'a indiqué plus tôt, c'est justement ce que nous allons faire cet été. Nous allons recycler, renseigner nos gens un peu plus à fond, monsieur le président, pour qu'ils puissent faire face aux demandes de renseignements qui vont nous venir l'hiver prochain. Évidemment, avec un nouveau programme, tout le monde pose des questions. Pour la période qui va se terminer au mois de juin, nous aurons reçu au-delà de 12 millions de requêtes de renseignements de la part de tout le monde, alors cela a été un problème presque insurmontable. Nous avons recruté des gens, installé de nouvelles lignes téléphoniques mais, évidemment, les gens ne sont pas prêts à répondre immédiatement aux questions, ça demande toujours un certain laps de temps; de plus, comme le ministre l'indiquait, nous n'avons pas eu le temps nécessaire pour roder complètement le système. Cela a créé des problèmes, nous le reconnaissons et nous nous préparons maintenant pour les régler. Maintenant, espérons que l'expérience que nous venons de vivre va nous aider à faire face aux problèmes qui vont peut-être survenir l'hiver prochain. Nous avons fait des efforts assez formidables du point de vue renseignement. Nous avons rencontré les syndicats ici et là à travers le pays. Moi, j'ai personnellement visité presque toutes les grandes villes du pays; mes agents, à travers le pays tâchent de rencontrer les syndicats pour leur donner les renseignements qui peuvent leur être utiles. Mais vous disiez que les députés ne lisent pas le petit document, et les réclamants non plus. Alors, c'est un problème de communication. Alors, si nous pouvons identifier ces problèmes-là, et nous les identifions au jour le jour, nous allons évidemment résoudre la grande majorité des problèmes.

M. Cyr: Prévoyez-vous que des lignes téléphoniques sans frais pour l'appelant vont être établies à plus d'endroits où il y a une population dense?

M. Charlebois: Tous les jours nous explorons la possibilité d'augmenter la sorte de services. Nous établissons de nouveaux bureaux, des centres de renseignements. M. Mackasey a indiqué qu'on va se servir des centres de main-d'œuvre pour fournir des renseignements aux gens. Nous avons des services itinérants ici et là, nos agents se rendent à certains endroits pour donner des renseigne-

[Interpretation]

Mr. Charlebois: You are right.

Mr. Cyr: These documents and pamphlets that have been distributed, I do not think a single member has had the time to read them thoroughly. Many of the officials in Chandler, Rimouski and elsewhere have had to take refresher courses during this period. You would call and ask to speak to Mr. So and So, and you would be told that he had gone to Montreal or Ottawa to take a refresher course. All this has been done too fast. That is why I would hope that the situation will be improved by next year.

Mr. Charlebois: So do I.

Mr. Cyr: I do not want to blame the Commission for errors it has made in the past, but these errors should not be repeated.

Mr. Charlebois: As the Minister indicated a little earlier, that is exactly what we intend to do this summer. We are going to retrain our people and give them a thorough grounding so that they will be in a position to answer all these queries next winter. With the new system, of course, everyone is going to be asking questions. For the period ending in June we have already received over 12 million requests for information from everywhere. It is very difficult to cope with this amount of requests. We have recruited people, we have installed new telephone lines, but you cannot expect people to answer these questions immediately. Some time is always required for preparation. Moreover, as the Minister has indicated we have not yet had a chance to break the system in. This has also caused certain problems and we recognize this and we are trying to find solutions to them. It is our hope that the experience we have acquired will help us overcome the problems that may crop up next winter. We have made a tremendous effort in publicizing this information. We have met with unions, I myself have visited most of the large cities in the country, my representatives have travelled throughout the country to meet with unions to give them the necessary information. But as you have mentioned, members do not even read the pamphlets and neither do the claimants. This is a communication problem. What we have to do is to identify these problems and these problems are becoming clearer each day. We hope eventually to find solutions to most of them.

Mr. Cyr: Are you considering the possibility of installing free telephone lines in more locations, especially in more densely populated areas?

Mr. Charlebois: We are daily exploring the possibility of increasing these types of services. We have created new offices and new information centres. Mr. Mackasey has indicated that we would also make use of Manpower Centres for distributing this type of information. We have also created a mobile information service, representatives from the department travel to certain areas to give out

[Texte]

ments sur une base temporaire ou partielle chaque semaine. Alors, nos services vont toujours en augmentant. Évidemment toutes ces choses-là doivent être établies en fonction des coûts et c'est toujours une considération assez importante. Nous tâchons de maintenir un équilibre raisonnable entre les services à donner et les coûts à encourir.

M. Cyr: Merci.

The Chairman: Mr. Downey.

Mr. Downey: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to commend the department on the efficient and effective way in which they have overcome the mechanics and difficulties of the new act.

• 1035

Mr. Downey: Thank you, Mr. Chairman. I would like to commend the department on the efficient and effective way that they have overcome the difficulties of the new act, and certainly any claims that I have had anything to do with have been handled very speedily and efficiently and I might add courteously. My questions, however arise in two other areas. One from the Minister's statement that fundamentally the fund is an insurance fund and not a welfare fund. Figures are being bandied about which indicate that at the present rates the fund is not as actuarially sound as it might be. At the present rate that the fund is being "anted" into by the employers and the employees, what would be the current deficit in the fund. Do you have any figures on this or do we have any indications of what future contributions might be?

The Chairman: Mr. Ward.

Mr. T. B. Ward (Acting Chairman, Unemployment Insurance Commission): Mr. Chairman, I think I will hand this question to Mr. Steele, but before I do I would like to point out, gentlemen, as the Minister pointed out I am sure, that we brought along a battery of well-informed individuals who hope to give the committee the best possible service.

I might also say on my own behalf that I have just stepped into the very large shoes of Mr. Jacques DesRoches. I have done that just within the last week and it takes a little training to put one's self in the position where one feels entirely at ease. Having said that I am going to ask Mr. Steele to answer the question.

The Chairman: Mr. Steele.

Mr. D. J. Steele (Executive Director, Planning, Unemployment Insurance Commission): Mr. Chairman, first of all, of course, there is no longer a fund. There is only an unemployment insurance account. This is a sub-account of the general Consolidated Revenue Fund. That is the first thing.

Secondly, of course, the old fund was never really actuarially sound, that was a misnomer. At any time of high unemployment the fund always went to zero anyway. Actually you could never set a rate which would allow for what might happen in five or ten years time. As far as the new act is concerned, of course, we may be paying a high rate of benefit, but the government

[Interprétation]

this information on an *ad hoc* basis. As you can see, we are trying to improve and increase these services. Costs of course are an important factor and have to be considered. We try to keep a reasonable balance between the services provided and their costs.

Mr. Cyr: Thank you.

Le président: Monsieur Downey.

M. Downey: Merci, monsieur le président.

J'aimerais féliciter le ministère des efforts qu'il a fait pour surmonter les difficultés techniques de la mise en application de cette nouvelle loi.

M. Downey: Merci, monsieur le président. Je voudrais féliciter le ministère de la façon dont il a vaincu les difficultés dues aux changements législatifs et je peux vous assurer que toutes les demandes dont j'ai eu connaissance ont reçu une réponse très rapide et courtoise. J'ai néanmoins plusieurs questions à poser. Une d'entre elles a trait à la déclaration du ministre disant que le fonds pour couvrir ces dépenses n'est pas un fonds de bien-être mais un fonds d'assurance. Les chiffres que l'on nous a cités montrent que les taux actuels ont provoqué un déficit. L'employeur et l'employé cotisent pour constituer ce fonds. Savez-vous de combien est le déficit actuel? Ou savez-vous de combien seront les cotisations?

Le président: Monsieur Ward.

M. T. B. Ward (Président suppléant, Commission d'assurance-chômage): Monsieur le président, je pense que je vais demander à M. Steele de vous répondre. N'oubliez pas que nous sommes venus accompagnés d'un nombre impressionnant de gens très compétents pour vous fournir les renseignements demandés.

En ce qui me concerne, je dois vous dire que je n'ai été nommé que la semaine dernière pour succéder à M. Jacques DesRoches et il faut un certain temps pour s'habituer à une telle responsabilité. Ceci dit, je demande à M. Steele de vous répondre.

Le président: Monsieur Steele.

M. D. J. Steele (Directeur de la planification, Commission d'assurance-chômage): Monsieur le président, tout d'abord je dois vous dire qu'il n'y a plus de fonds. Il y a seulement un compte d'assurance-chômage qui fait partie du fonds du revenu consolidé. C'est un premier point.

Aussi, l'ancien fonds n'est jamais vraiment sorti des chiffres rouges. Au moment de grand chômage, il retombait toujours à zéro. Il n'était jamais possible de fixer un taux qui tiendrait compte de ce qui allait se passer dans cinq ou dix années. La nouvelle loi prévoit des paiements plus élevés, il est vrai, mais c'est le gouvernement qui paiera tout ce qui dépassera les 4 p. 100. Nos taux pour l'année courante sont fixés de manière à ré-

[Text]

will be paying the excess cost over 4 per cent. Our rates are set this year to recover the cost under 4 per cent. That is what employers and employees are paying for and their premium rate is designed to recover that cost less a certain amount of subsidy for the preferred rate. As you know, a certain number of people have come in at 40 per cent. That subsidy, of course, will be coming out of the balance of the fund. So we expect the fund to disappear in a year or so.

For this year I cannot give you any figures I am afraid. For one thing we will not know our revenue this year until the T4s come in next year. The money from the revenue is simply going into the Consolidated Revenue Fund. We are paying out of the Consolidated Revenue Fund to meet our benefit payments. We have unlimited drawing power, because that is the way the act is written, and we will know next year when the T4s come in exactly what our premiums were for this year. At that time we will, of course, then know whether we have a deficit or otherwise on the account.

I would say that from our own estimates at the moment, we expect to break even this year simply because the 4 per cent will in fact protect us. We may have a large sum of money in January and February, but a large amount of that will be paid for by the government, because the rates in January were 7.8 per cent, and the rates in February were 7.3 per cent. Of course that is far above the 4 per cent but the excess will in fact be paid for by the government when we come to do the accounting at the end of the year.

● 1040

The Chairman: Mr. Downey.

Mr. Downey: I believe there were some figures that came from an accountant in Toronto to the effect that there might be a possible deficit in the account at the end of the current fiscal year, something like \$700 or \$800 million.

Mr. Steele: No, Mr. Chairman. In any case, we expect our revenue to increase next year, because the preferred rate goes up to 60 per cent, and also the labour force is growing. Raises in salaries tend to go up a little faster than benefits. Any deficits—and it may be a small one this year—on the employers and employees can be amortized over three years, because this is the way the formula works in the act. With increasing revenue next year, it may not be at all necessary to raise contributions for next year.

Mr. Downey: I understood in the comments of the Minister that there were going to be some efforts made in the coming year to co-ordinate between the UIC and the Manpower offices.

This is very interesting to me because as an employer of agricultural labour, I find that even with the unemployment at the rate it is in the country, or that it is supposed to be, I find it getting more and more difficult to acquire labour at prices we can afford, or certainly that are general in the industry. In fact, this last spring I have had more difficulty than I ever had before, phoning three or four Manpower offices in various parts of the country and finding that the various measures under the welfare

[Interpretation]

cupérer les coûts qui ne dépassent pas 4 p. 100. Cela correspond aux cotisations de l'employeur et de l'employé. Leurs cotisations couvrent ces coûts à l'exception d'une certaine somme qui est utilisée pour couvrir le taux préférentiel. Un certain nombre de gens utilisent, comme vous le savez, la clause des 40 p. 100. Ces paiements doivent être faits avec le solde du fonds qui va donc disparaître d'ici un an environ.

Je ne peux pas vous donner des chiffres pour l'exercice courant. Nous ne connaissons notre revenu de l'exercice courant que lors de la prochaine déclaration d'impôt. Nos revenus passent directement dans le fonds consolidé d'où nous tirons l'argent pour faire nos paiements. La loi nous donne des droits de tirage illimités. Seulement lorsque nous recevrons les déclarations T4 l'année prochaine, nous saurons exactement à combien s'élevaient nos cotisations cette année-ci. Alors, nous saurons seulement si nous avons encouru un déficit.

Selon nos propres estimations, nous escomptons des résultats assez favorables parce que la clause des 4 p. 100 nous protège. Nous avons peut-être fait des paiements très élevés aux mois de janvier et de février, mais une grande partie de cet argent nous sera remboursé par le gouvernement puisque le taux a été de 7,8 p. 100 au mois de janvier et de 7,3 p. 100 au mois de février. Cela dépasse les 4 p. 100 de loin, mais le gouvernement nous remboursera à la fin de l'exercice.

Le président: Monsieur Downey.

M. Downey: Je crois qu'un comptable de Toronto a établi la possibilité d'un déficit d'environ 700 ou 800 millions de dollars à la fin de l'exercice courant.

M. Steele: Non, monsieur le président. Nous comptons, de toute façon, sur l'augmentation de nos revenus pour l'année prochaine qui s'explique par la hausse du taux préférentiel porté à 60 p. 100 et par la croissance de la main-d'œuvre. Les salaires ont tendance à monter un peu plus rapidement que les prestations. Peut-être aurons-nous un petit déficit cette année, mais il peut être amorti sur une période de trois ans, car c'est ce que prévoit la Loi. Si nos revenus augmentent, il ne sera peut-être même pas nécessaire d'augmenter les cotisations.

M. Downey: Le ministre vient de parler d'une meilleure coordination possible entre les services de la Commission d'assurance-chômage et du ministère de la Main-d'œuvre.

Cet aspect du problème m'intéresse particulièrement parce que je suis employeur moi-même dans le secteur agricole, et j'ai vu qu'en dépit de l'importance du chômage, il devient de plus en plus difficile de trouver la main-d'œuvre nécessaire et de la payer. Je pense que c'est valable pour tout ce secteur. Au printemps dernier, c'était plus difficile que jamais. J'ai appelé trois ou quatre bureaux de Main-d'œuvre dans différentes régions du pays et j'ai trouvé que les programmes de bien-être et

[Texte]

act and under the Unemployment Insurance Act are so competitive in nature that there is just nobody available.

I was wondering, with the co-ordination between the departments about which the Minister was speaking, if there would be any renewed efforts to ascertain, or make sure as to whether people would be available for these jobs, or what we can expect in this regard. Do you have any comment on that?

The Chairman: Mr. Ward.

Mr. Steele: Mr. Chairman, perhaps I can answer that one. First of all, the approach we are working out with Manpower at the moment is basically to give assistance to unemployment insurance claimants in filling out their application form, and in providing more locations where we can answer inquiries. This, of course, requires us to estimate workloads, to estimate space requirements, to train either our own staff or Manpower staff, because in some cases we can justify only half a person. So we will train one or two people in the Manpower office, to answer questions. It means providing equipment. To answer inquiries, we normally provide microfilm equipment. So that is what the Minister was talking about, namely co-ordination between our two departments in that area.

While we are working this out, the Canada Manpower people have instructed all their collectors of information to assist claimants to complete their applications for benefits, and to give whatever service they can in those areas where they have a centre and we do not have a physical location. That is one aspect of our co-ordination with Manpower.

Another aspect of our co-ordination with Manpower that we are now discussing is an exchange of information about the unemployed. In other words, we are considering giving them access to our computer files, and even capturing information for them which they can use in their job placement. Of course, the other side would be that if anybody refuses a job, they will be informing us because then we will know that they are receiving benefits.

We are working on the means of co-ordinating better between our two departments. We still do have, of course, official arrangements between the two departments that they will inform us of somebody who does refuse a job, particularly if it is refused without just cause.

• 1045

Mr. Downey: You are working at co-ordinating in this area of seeing that offers for jobs are not refused because it always seems odd to me that you can go across the country, and with the possible exception of the Maritime papers I have noticed that the ratio of jobs available as to situations wanted in any newspaper in Canada will run in the ratio of between 10 and 16 to 1. If it has always seemed to me that there must be something wrong when this situation exists, when you see the people on the unemployment rolls that we presently have in this country.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman and Mr. Ward, I would like to get into severance pay but I will wait for the

[Interprétation]

d'assurance-chômage nous font une telle concurrence qu'il est presque impossible de trouver des ouvriers.

Est-ce que la coordination entre les services dont parlait le ministre aboutira à de nouveaux efforts pour pourvoir à ces emplois-là? A quoi devons-nous nous attendre? Qu'en pensez-vous?

M. le président: Monsieur Ward.

M. Steele: Monsieur le président, permettez-moi de vous répondre. Pour le moment, notre collaboration avec le ministère de la Main-d'œuvre a pour but d'aider les chômeurs à remplir leurs formulaires et d'augmenter le nombre de nos bureaux de renseignements. Nous devons d'abord calculer le volume de travail que cela va représenter, l'espace nécessaire et la formation de notre personnel ou de celui de la Main-d'œuvre lorsque le volume de travail ne justifie pas la présence d'un employé à temps plein. Un ou deux employés de la Main-d'œuvre devront donc être formés pour donner les renseignements. Il nous faut aussi du matériel. Pour les renseignements, nous avons normalement des microfilms. Voilà pour la coordination entre les deux ministères.

Les employés des centres d'information du ministère de la Main-d'œuvre ont reçu l'ordre d'aider les chômeurs à remplir leurs formulaires et de nous remplacer dans la mesure du possible là où nous n'avons pas nos propres bureaux. C'est un autre aspect de la coordination.

Nous échangeons également nos informations sur les chômeurs. Autrement dit, le ministère de la Main-d'œuvre aura accès à nos ordinateurs et nous allons même recueillir des informations qui leur permettraient de trouver des emplois. D'un autre côté, le ministère de la Main-d'œuvre nous informera lorsqu'un chômeur refusera un emploi qu'on lui aura proposé.

Nous essayons de mieux coordonner les activités de nos deux ministères. Il y a, évidemment, l'accord officiel entre les deux ministères afin qu'on nous informe lorsque quelqu'un refuse un emploi, surtout sans raison valable.

M. Downey: Vous dites que vous coordonnez aussi les efforts pour que les offres d'emploi soient satisfaites. J'ai remarqué qu'il y a toujours de 10 à 16 fois plus d'offres que de demandes d'emploi dans les journaux canadiens, mis à part ceux des Maritimes. Sachant combien de personnes vivent de l'Assurance-chômage, je me demande ce qui ne vas pas.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, M. Ward, j'attendrai jusqu'à jeudi pour poser ma question sur l'indem-

[Text]

Minister to come back on Thursday for that one. It appears that the Commission are so much interested in showing every nickel they possibly can as earnings that they fail to recognize a previous ruling of Unemployment Insurance Commission referees not too many years back, and I hope you will look at that ruling made by the referees at that time which dealt with severance pay. I think it is most important that that be clarified.

Again I would like to repeat what my colleague Mr. Broadbent said, that there have been letters—and I have copies of those letters—to individual organizations and others that have indicated that you are looking at the severance pay portion of the unemployment insurance, and as such naturally you would not have a barrage of further representations at this time. They are still hoping that you are looking at it and I hope that is true.

One area on which I personally am still receiving a considerable number of representations has to do with the sick benefit portion of the act, how it is associated with private plans, why it appears that in many, many cases now the unemployment insurance benefits are paid first and then the private plan later, why there is discussion and concern about the fact that as in the Canadian Automobile Association private plan it is considered as earnings, but we have some fraternal groups that have their own individual plan not associated with the employer-employee plan whatsoever and it is being considered as earnings.

I think we should go back to the bill, where Mr. Steele explained quite well on page 20-95 the distinction between the employer-employee plan and the private plan. I think I should read this so that we are fully familiar with it. I quote Mr. Steele:

MR. STEELE: Can I make a distinction here? One is an employer-related plan where the contribution rate has been reduced by reason of belonging to a group plan.

Which is quite true.

That type of plan is what is covered by Clause 58(x). At that particular time.

Where the individual buys his own private insurance direct from an insurance company which has nothing at all to do with his work, that will be ignored because this is no different from any other insurance policy he may privately hold, like his house, his mortgage, his investment income, all these things.

Then we go down to a further question asked by Mr. Turner from London East in regard to employers who have their own fraternal plan, and I will quote Mr. DesRoches:

MR. DESROCHES: If it is a private venture which has nothing to do with their employment, then presumably it is a private investment scheme. Of course I do not want to carry the theory into the bargaining table. I know this question has been raised and it seems to me if it comes on the bargaining table it is not a private deal.

I agree with the statements of both Mr. Steele and Mr. DesRoches, but now we have got into the situation where

[Interpretation]

nisation pour fin d'emploi au Ministre. Il semble que la Commission est tellement préoccupée par son désir de montrer des revenus qu'elle n'a pas tenu compte d'un arbitrage relativement récent. J'espère que vous allez revoir cet arbitrage au sujet des paiements pour fin d'emploi. A mon avis, il est très important de clarifier ce point.

M. Broadbent nous a dit que l'on a envoyé des lettres dont j'ai certaines copies à certaines organisations pour les avertir que vous étiez en train d'étudier cette question. Vous disiez dans ces lettres attendre leurs suggestions. Ces organisations, comme moi d'ailleurs, espèrent toujours que vous y réfléchissiez.

Personnellement, je reçois toujours beaucoup de demandes au sujet de l'assurance-maladie. On me demande toujours quelle est sa position par rapport aux assurances privées. Les paiements de l'assurance-chômage sont souvent faits avant les paiements des assurances privées. Pourquoi donc considère-t-on les paiements des assurances privées comme l'Association canadienne de l'Automobile comme étant des revenus? Certaines mutuelles ont leur propre Régime d'assurance qui n'a rien à voir avec le Régime obligatoire et néanmoins, les paiements qui sont faits en vertu du premier sont considérés comme étant des revenus.

Revenons à nos délibérations sur la Loi et particulièrement à la page 20-95, M. Steele explique très bien la différence qui existe entre le régime obligatoire et un régime de mutuelle. Permettez-moi de citer M. Steele.

M. STEELE: Puis-je faire une distinction? L'un est un régime employeur où le taux de contribution a été réduit en raison de l'appartenance à un régime de mutuelle.

C'est très juste.

Ce type de plan est celui qui est couvert par l'article 58(x)

A ce moment-là.

Quand l'individu achète sa propre assurance privée directement à une compagnie d'assurance qui n'a rien du tout à voir avec son travail, ceci ne sera pas pris en compte parce que cela n'est pas différent de tout autre police d'assurance qu'il peut contracter à titre privé, pour sa maison, pour son emprunt, son revenu d'investissement et tout cela.

Ensuite, M. Turner de London-Est a posé une question au sujet des employeurs qui ont leur propre régime de mutuelle et je cite la réponse de M. DesRoches:

M. DESROCHES: Si c'est une affaire privée qui n'a rien à faire avec leur emploi, alors, je présume qu'il s'agit d'un investissement privé. Bien sûr, je ne veux introduire cette théorie à la table des négociations. Je sais que cette question a été soulevée et il me semble que si cela arrive à la table de négociations ce n'est plus une affaire privée.

Je suis d'accord avec ces deux déclarations, mais maintenant, il y a des associations comme l'Association canadienne de l'automobile, par exemple, qui est une parmi tant d'autres, à avoir son propre plan. Ce ne sont pas des associations obligatoires, mais la Commis-

[Texte]

—and I use the Canadian Automobile Association as an example although we could think of many more, I am sure—where they have their own plan. It is not an employer-employee related type of plan, but when the claimant goes in to make application for the sick portion of the UIC benefits, he is then confronted with filling in a form which asks whether he has any other income or any other benefits. As soon as he says yes, the forms are returned to him with the information that he is covered by some other plan. I would like an explanation of exactly what position the Commission is taking in this regard because it was pretty thoroughly spelt out in the hearings at that time.

• 1050

Mr. Ward: You quoted Mr. Steele and I think it is only fair to let Mr. Steele quote himself.

Mr. Steele: Mr. Chairman, Mr. Skoberg is quite right. Our policy has not changed. If the employer contributes to the plan, and therefore could be capable of receiving a premium reduction, we have simply said that that is an employment-related plan and the employment-related rules apply. If the employee buys his own insurance quite independently, it is just like any other insurance policy. Unfortunately there is a group of plans in the middle and, like all these simple definitions, there is a vague area which we have been defining through sickness and accident insurance. It used to be the Canadian Health Insurance Association, CHIA, but they have just changed the name.

In fact, we have a bulletin which is just going out which defines much more specifically where the boundary lines are. In the case of the Canadian Automobile Association—first of all I will assume that it is a private plan and not an employer plan—we have had this problem. We have told the insurers how to tell their people how to answer that question on the application form. One of the problems is that the employer is making a payroll deduction on behalf of the insurer. This is where the confusion arises because the claimant thinks that it is the employer's plan and not his own, when in fact it is the claimant's own plan. We have told the insurers that in those cases where they know it is a private plan by our definition and not a group plan that they should inform all their people how to answer this question on the unemployment insurance application for benefits. At the same time, we have told our officers that if they see this particular answer then they know it is a private plan and then ignore it, it does not count, and we pay unemployment insurance.

Of course we have been issuing instructions to the field about this, but there may still be some confusion in one or two places and we are trying to clear it up. If you could give me the details outside the Committee we can clear the thing up for you very quickly.

Mr. Skoberg: Further to that, Mr. Steele, is the regulation or at least the understanding—whether it is under the regulations or not I do not know—that if a group of employees get together and form their own little fraternal plan—this could be employees or it could be someone else anywhere in society—that they are then excluded or do they have to be concerned about showing this as a return in so far as sickness is concerned?

[Interprétation]

sion d'assurance-chômage en tient compte pour le paiement d'assurance-maladie et les paiements provenant d'autres assurances sont considérés comme étant des revenus et la Commission d'assurance-chômage ne paie rien à ces prestataires. Quel est exactement le point de vue de la Commission à cet égard, car à l'époque, nous en avons longuement parlé.

M. Ward: Vous venez de citer M. Steele et il n'est que juste de lui demander de vous répondre.

M. Steele: Monsieur le président, M. Skoberg a tout à fait raison. Notre politique n'a pas changé. Lorsque l'employeur cotise au plan il peut donc bénéficier de certaines réductions; nous disons qu'il s'agit d'un plan employeur et il faut appliquer les règles valables pour ce plan. Lorsque l'employé achète une police d'assurance tout à fait indépendamment de son travail, cette police ne nous intéresse pas. Il y a malheureusement toute une série d'assurance qui ne font ni partie de l'un ni de l'autre. Nous avons, par exemple, vaguement défini les assurances-maladie et les assurances-accident. Il y avait l'Association canadienne d'assurance-maladie qui vient justement de changer son nom.

Vous trouverez ces définitions dans une de nos brochures. Ce problème s'est posé avec l'Association canadienne de l'automobile qui est, j'imagine, un plan privé. Nous venons de donner les directives à notre personnel pour qu'il puisse répondre à ce genre de questions. Il y a, par exemple, le problème que c'est l'employeur qui déduit au nom de l'assureur la cotisation du salaire de l'employé. Parfois c'est une source de confusion parce que l'employé pense qu'il s'agit du plan employeur au lieu du sien. Nous avons demandé aux assureurs d'informer les intéressés de la manière dont il faut remplir la demande d'assurance-chômage en conformité avec notre définition du plan privé ou de groupe. En même temps, notre personnel saura le cas échéant qu'il s'agit d'un plan privé et qu'il ne faut pas en tenir compte en vue des paiements d'assurance-chômage.

Nous avons évidemment donné des directives à ce sujet, mais il peut toujours y avoir quelque confusion et nous essayons de clarifier les choses. Nous pourrions peut-être en parler après la réunion.

M. Skoberg: Je voudrais encore vous demander, monsieur Steele, s'il y a des règlements ou des dispositions qui régissent la création d'un plan d'assurance par des employés, par exemple. Est-ce que des paiements faits en vertu d'un tel plan excluraient également des paiements d'assurance-maladie?

[Text]

Mr. Steele: Mr. Chairman, if they get a reduced rate because their plan is associated with their employment—and this has been the criteria we have generally adopted—then I am afraid we consider it to be a group plan. The reason for this is, for instance, that many unions have trustee plans which have been negotiated as part of the bargaining arrangement and we have considered these to be employment-related plans.

Another case in point is the oil and gas companies. They have sort of nation-wide plans to which every gas station belongs. However, these are not employment-related plans in the sense that the gas station attendant, if you like, or the gas station owner, has actually gone into a group plan. It is provided through the oil company. As far as we are concerned these are group plans which are entitled to the premium reduction if they would like to apply for it.

Mr. Skoberg: I think I have probably led you down the wrong track, Mr. Steele. I am thinking of a small group of people who get together in a fraternal type of plan and say maybe a dollar a month, or something. Mr. DesRoches, at the particular time I quoted, said that it is not a private plan. It now appears that there is some type of questioning going on across the country as to whether or not that type of fraternal plan—I do not mean a large one, I am talking, as Mr. Turner mentioned on that particular day that 1,000 people getting together in a particular location and putting \$1 a month in, nothing to do with the company whatsoever and nothing to do with employment.

• 1055

Mr. Steele: Mr. Chairman, can I pass this over to Mr. Larose, who did the work in this area.

Mr. J. L. B. Larose (Director, Actuarial Services, Unemployment Insurance Commission): Mr. Chairman, we have tried to isolate the most important characteristics of what we consider to be a non-group line, an individual policy, if you like. It is very difficult to say offhand whether your example would be deemed to be a non-group or a group plan. We would have to test the particular arrangement with each and every one of the criteria defined in the circular to be circulated amongst employers very shortly. These characteristics are centred largely around whether or not the plan is related to the employer or to the place of employment basically. Naturally this is one of the characteristics, one of the criteria. There are other criteria that have to be met in order to determine whether or not the plan is, in fact, related to the place of employment, such as whether it is financed by the employer or not, whether it is voluntarily purchased by the employee or whether he is forced to purchase the plan.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, I do not think there is any question that if it has anything to do with the employer-employee relationship, then it is not a private plan. In this particular case, and as Mr. DesRoches said, if it is on the bargaining table it makes a difference. This is where I think some of the differences of opinion are coming in.

[Interpretation]

M. Steele: Monsieur le président, seul un plan à tarif réduit, lié à l'emploi est considéré comme étant un plan de groupe. C'est là généralement notre critère. Il s'explique par le fait que beaucoup de syndicats ont créé des assurances en vertu de négociations collectives. Nous considérons ces assurances comme étant liées au travail.

Il y a aussi le problème des compagnies de pétrole et de gaz. Elles ont une sorte de régime national auquel chaque distributeur cotise. Néanmoins, ce ne sont pas des plans-employeurs puisque c'est l'entreprise qui demande au gérant ou au propriétaire des stations de cotiser. Pour nous, il s'agit de plans de groupe qui peuvent demander de bénéficier de la réduction de nos cotisations.

M. Skoberg: Je crois que vous m'avez mal compris, monsieur Steele. Je pensais à la possibilité que quelques personnes se mettent ensemble pour créer une assurance en payant, par exemple, un dollar par mois. M. DesRoches m'avait répondu à l'époque qu'il ne s'agissait pas d'un plan privé dans ce cas. Maintenant, ce n'est plus si sûr. A l'époque, M. Turner avait parlé de la possibilité que 1,000 personnes se mettent ensemble et cotisent chacune \$1 par mois et que cela n'avait rien à voir ni avec l'entreprise dans laquelle travaillaient ces gens, ni avec leur emploi.

M. Steele: Monsieur le président, puis-je laisser M. Larose répondre à cette question car il s'est occupé de ce travail.

M. J. L. B. Larose (Directeur des services actuels de la Commission d'assurance-chômage): Monsieur le président, nous avons essayé de définir les caractéristiques les plus importantes de ce que nous considérons être comme une assurance individuelle. Il est très difficile de dire immédiatement si l'exemple que vous avez donné serait considéré comme un régime de groupe ou non. Nous devrions examiner l'accord qui a été passé à la lumière de chacun des critères définis dans la circulaire que nous adresserons sous peu aux employeurs. Ces critères s'appliquent essentiellement au fait de savoir si le régime d'assurance dépend ou non de l'employeur ou de la région de l'emploi. Ceci ne constitue naturellement que l'un des critères employés. Il y en a d'autres à prendre en considération afin de savoir si le régime dépend de la région de l'emploi; il s'agit de savoir, par exemple, si le régime est financé par l'employeur, si l'employé y participe volontairement ou par obligation.

M. Skoberg: Monsieur le président, je ne pense pas qu'il soit difficile de déterminer qu'il ne s'agit pas d'un régime privé, si l'on doit tenir compte de la relation employeur-employé. Dans ce cas précis, comme l'a dit M. DesRoches, la différence proviendra du fait que ce régime fait l'objet de négociations. C'est ici, à mon avis, qu'il faut tenir compte des différentes opinions.

[Texte]

The Chairman: Mr. Larose.

Mr. Larose: I was not at that meeting and I really do not know.

Mr. Skoberg: I think I have given you the page, sir, and I hope you refer to it.

The Chairman: Mr. Skoberg, excuse me. Could we have again the page and the date?

Mr. Skoberg: Page 2095, Issue No. 20 of May 11, 1971.

Mr. Charlebois: Mr. Skoberg, if I may add to what Mr. Larose and Mr. Steele have said, from what you have described this is probably a private plan so-called, because it relates to the formation of a group policy by individuals who are not necessarily related to the same kind of employment. There is another example, for instance, with the Canadian Chamber of Commerce which provide a group plan for its members. You have it presumably through the CAA which have certain kinds of protection for people who have accidents. Now the proceeds from those plans, generally speaking, are not considered earnings.

The problem arises, as you describe, when the person files his application and he says he is getting earnings. That is the difficulty we are trying to overcome by first of all informing insurance companies, generally speaking, and informing employers and informing our own employees to look at the answer to the question put on the application form and to exclude that income as earnings for unemployment insurance purposes.

The Chairman: Mr. Skoberg and gentlemen, we have to adjourn at 11 o'clock, because another Committee will be sitting in this room. Our next meeting will be Thursday, April 27 at 3.30 in the afternoon. First on the list at that time will be Mr. Cafik, followed by Mr. Peters and Mr. Caccia.

Mr. Skoberg: Now that we have one minute, could I finish my question?

The Chairman: If the Committee agrees we will permit one last question.

Mr. Skoberg: Still on the sickness benefits under the plan, one of the questions consistently arising at this time is that it appears when people do go into hospital their doctors then indicates when the recovery date may be. Now following that date in many, many cases you are cutting off the benefits to the claimant because of that original date. Then they have to fill in an additional certificate with a new recovery date on it. Now is there some way this could be left to the discretion of the doctor and the claimant to avoid having this type of problem increase, if I may put it that way, in many, many areas?

• 1100

Mr. Steele: Mr. Chairman, the problem of sickness is one of control. One of our controls is to require another medical certificate when a person reaches a normal recovery date. Otherwise, of course, we find that people just stay on claim even though they are quite capable of

[Interprétation]

Le président: Monsieur Larose.

M. Larose: Je n'étais pas à cette réunion et je ne le sais donc pas.

M. Skoberg: Je pense vous avoir donné la page en question et j'espère que vous en tiendrez compte.

Le président: Monsieur Skoberg, veuillez m'excuser. Pourriez-vous nous répéter la page et la date?

M. Skoberg: Il s'agit de la page 2095 du numéro 20, daté du 11 mai 1971.

M. Charlebois: Monsieur Skoberg, j'aimerais ajouter quelque chose aux déclarations de MM. Larose et Steele; d'après ce que vous venez de dire, il s'agit probablement de ce que l'on appelle un régime privé car il s'agit de la formation d'une politique de groupe, par des particuliers qui ne sont pas nécessairement liés par le même genre d'emploi. Un autre exemple nous en est fourni par la Chambre de Commerce canadienne qui offre à ses membres un régime d'assurance de groupe. Cela existe également avec l'Association automobile du Canada qui prévoit un certain type de protection pour les accidentés. De manière générale, les sommes rassemblées en vertu de ces régimes ne sont pas considérées comme des gains.

Comme vous l'avez dit, le problème se pose lorsque la personne fait sa demande et affirme qu'elle reçoit des gains. Nous essayons de régler cette difficulté, tout d'abord, en demandant aux sociétés d'assurance, aux employeurs et à notre personnel, d'examiner la réponse donnée à la question qui figure sur le formulaire et d'exclure ce revenu des gains pris en considération par l'assurance-chômage.

Le président: Monsieur Skoberg, messieurs, nous devons lever la séance à 11 heures car un autre comité siège dans cette pièce. Notre prochaine réunion aura lieu le jeudi 27 avril à 15:30. Nous aurons alors sur la liste, par ordre de parole, MM. Cafik, Peters et Caccia.

M. Skoberg: Puisqu'il nous reste une minute, puis-je terminer ma question?

Le président: Oui, si le Comité est d'accord.

M. Skoberg: Toujours au sujet des prestations de maladie, l'une des questions qui se pose le plus souvent concerne les patients qui entrent à l'hôpital; leur docteur indique la date probable de leur guérison. A cette date, dans de nombreux cas, vous cessez de verser les prestations de maladie. Le patient doit alors obtenir un nouveau certificat de maladie, portant une nouvelle date de guérison. Ne pourrait-on laisser cela à la discrétion du docteur, ce qui éviterait au patient des problèmes supplémentaires?

M. Steele: Monsieur le président, il s'agit ici d'un problème de contrôle. L'un de nos contrôles consiste à demander un autre certificat médical lorsqu'arrive la date prévue de guérison. Si nous ne le faisons pas, nous constaterions que certaines personnes continuent à

[Text]

going back to work. If you like, we can bring our doctor along at the next session to give you some of the instances of the things that we are looking for and the things that we have caught.

For instance, a doctor gave a certificate on the basis of a medical thing that I cannot pronounce, dyspareunia, which sounds wonderful and they gave him 15 weeks. The trouble is that it simply means infertility. It, of course, has nothing to do with his ability to work. We have had other ones such as anxiety reaction or depressive reaction which have coincided with somebody's vacation. We have had, of course, low back pain or low backache which is an almost impossible thing to determine. So, we are still in this area of trying to control the thing, but at the same time, I agree with you, we do not want to penalize claimants who are legitimately entitled.

Another problem that we have had with doctors is that when asked for the extent or the duration of the illness, many of them refuse to give it. So we, in fact, assign our own time from our own standards developed by our own doctors to the nature of the illness and simply require another medical certificate at the end of that period.

Again, this whole area is under review and we are trying to speed up the whole process in the sickness claims to avoid some of this going backwards and forwards. However, the other side of the coin is that we are very vulnerable in this area to abuse. We are very concerned at the moment with controlling the thing properly.

Mr. Skoberg: The people are just questioning whether or not you are accepting the word of their doctor. This is where you get into it and if you get into it on a local basis, you have your hands full.

The Chairman: Gentlemen, we will adjourn until Thursday afternoon at 3.30.

[Interpretation]

bénéficier des prestations alors qu'elles sont parfaitement capables de reprendre leur travail. Si vous le désirez, je puis demander à l'un de nos médecins de venir lors de la prochaine séance afin de vous donner certains exemples, le contrôle que nous devons effectuer et les difficultés que nous avons constatées.

Par exemple, un docteur a fait un certificat pour une maladie que je n'arrive pas à prononcer, «la dyspareunia»; cela semble parfait et le docteur a accordé 15 semaines de congé. Le problème est qu'il ne s'agit ici que d'infécondité. Cela n'a bien sûr rien à voir avec la capacité à travailler. Nous avons eu d'autres cas, tels que l'anxiété ou la dépression, qui ont coïncidé avec les vacances de la personne en cause. Bien sûr, nous avons eu des douleurs rénales, pratiquement impossibles à déterminer. C'est pourquoi nous devons toujours contrôler les certificats mais, en même temps, je reconnais qu'il ne faut pas pénaliser les patients dont les certificats de maladie sont réguliers.

Un autre problème que nous avons avec les docteurs est que, lorsque nous demandons la durée de la maladie, un grand nombre d'entre eux refusent de l'indiquer. Il nous faut donc alors l'évaluer, sur la base de nos propres normes, mises au point par nos propres médecins, et le patient doit demander un autre certificat médical à la fin de la période que nous avons fixée.

Je le répète, toute cette question fait l'objet d'une révision et nous essayons d'accélérer le paiement des prestations de maladie afin d'éviter ce va-et-vient permanent. Toutefois, cela nous rend vulnérables aux abus. Pour l'instant, nous essayons d'effectuer des contrôles efficaces.

M. Skoberg: Les gens se demandent simplement pourquoi on conteste la parole de leur docteur. C'est là le vrai problème et si vous voulez le régler sur un plan local, vous n'en sortirez pas.

Le président: Messieurs, la séance est levée jusqu'à jeudi à 15h30.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 3

Fascicule no 3

Thursday, April 27, 1972

Le jeudi 27 avril 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Estimates 1972-73
Unemployment Insurance Commission

CONCERNANT:

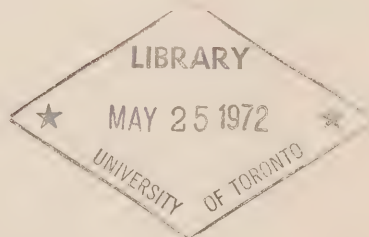
Budget des dépenses 1972-1973
Commission d'assurance-chômage

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne
Downey

Guay (*Lévis*)
Loiselle
Lundrigan
McNulty
Muir

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Penner
Perrault
Ryan
Serré

Skoberg
Thomas (*Moncton*)
Turner (*London East*)
Weatherhead—(20)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

Thursday, April 27, 1972
(4)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3.36 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Dionne, Portelance, Skoberg, Turner (*London East*)—(8).

Also present: Messrs. Marshall, McQuaid, Rose, Whelan, M.P's.

Witnesses: From the Unemployment Insurance Commission: Messrs. T. B. Ward, Acting Chairman; W. E. McBride, Commissioner; D. J. Steele, Executive Director, Planning; J. C. Y. Charlebois, Director, Interagency policy; D. R. Brown, Director, Insurance Services.

The Committee resumed consideration of the Estimates 1972-73 relating to the Unemployment Insurance Commission.

The Chairman introduced the officials of the Unemployment Insurance Commission.

Mr. Ward tabled the following document:—

1. Preliminary Proposal—To extend UIC Service through CMCs.

The witnesses responded to questions.

At 5.00 o'clock p.m., the division bells ringing, the Committee adjourned until 9.30 a.m. Tuesday, May 2, 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

Le jeudi 27 avril 1972
(4)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 36 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Dionne, Portelance, Skoberg, Turner (*London Est*)—(8).

Autres députés présents: MM. Marshall, McQuaid, Rose, Whelan.

Témoins: De la commission de l'assurance-chômage: MM. T. B. Ward, président intérimaire; W. E. McBride, commissaire; D. J. Steele, directeur exécutif, planification; J. C. Y. Charlebois, directeur, liaison entre les organismes; D. R. Brown, directeur de l'assurance.

Le Comité reprend l'étude du budget de 1972-1973 en ce qui a trait à la Commission d'assurance-chômage.

Le président présente les représentants de la Commission d'assurance-chômage.

M. Ward dépose le document suivant:

1. Proposition préliminaire—assurer les services de la Commission d'assurance-chômage par l'entremise des centres de main-d'œuvre du Canada.

Les témoins répondent aux questions.

A 17 h, au son de la sonnerie d'appel, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 9 h 30 le mardi 2 mai 1972.

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Thursday, April 27, 1972

• 1535

[Text]

The **Chairman**: Gentlemen, I think we can start now as we do not need a quorum for questioning, and I am sure you have a few questions.

We shall resume consideration of Vote 5 relating to the Unemployment Insurance Commission. You will find it in your Blue Book on page 13-10.

Labour

B—Unemployment Insurance Commission—Annuities Program

Budgetary

Vote 5—Annuities—Program expenditures—\$1,139,000

I would like to welcome the officials of the department, Mr. T. B. Ward, Acting Chairman; Mr. W.E. McBride, Commissioner; Mr. D. J. Steele, Executive Director, Planning; et M. J. C. Y. Charlebois, directeur de la politique des liaisons interministérielles.

Mr. Skoberg, before asking you to take over, I think Mr. Ward has some information for us.

Mr. T. B. Ward (Acting Chairman, Unemployment Insurance Commission): Thank you, Mr. Chairman.

I think the Minister promised yesterday that we would give you a document outlining the relationships that now exist between UIC and Manpower, and a look into what we hope to do in the future. Therefore, with your permission I would like to table this document.

The Chairman: Is everyone agreed that the document be tabled?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Every member will get one?

Mr. Ward: Every member will get one, yes.

The Chairman: When we finished the questioning on Tuesday morning I had a list of members who were to start off at this meeting. Mr. Cafik was the first one on the list, then Mr. Peters—I see that Mr. Peters is not here—and Mr. Caccia. If Mr. Cafik is ready for questioning now we will give him the first chance.

Mr. Cafik: Thank you, Mr. Chairman. I presume, Mr. Chairman, my question should be properly directed to Mr. Steele. With changeover within Unemployment Insurance Commission offices as a result of the change in the acts, and some of the problems that developed during that initial phase, it occurred to me that one of the difficulties was the transmittal of hard information from regional offices to central pay offices, such as in Belleville and, in my case, the regional office in Oshawa. It seems to me that computer technology is advanced to a sufficient extent that the actual transmittal of information is unnecessary and I wonder if consideration has been given by the Unemployment Insurance Commission to putting computer terminals at the regional or local offices so that the input information can be put in directly from that source without the transmittal of actual documents.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 27 avril 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, je crois que nous pouvons commencer puisque nous n'avons pas besoin du quorum pour poser les questions. Je suis sûr que vous avez quelques questions à poser.

Nous allons continuer notre étude du crédit 5 qui se rapporte à la Commission d'assurance-chômage. Vous le trouverez dans le Livre bleu à la page 13-11.

Travail

B—Commission d'assurance-chômage—Programme des rentes sur l'État

Budgétaire

Crédit 5—Rentes sur l'État—Dépenses du programme—\$1,139,000

J'aimerais souhaiter la bienvenue aux fonctionnaires du Ministère, le président suppléant M. T. B. Ward, le commissaire M. W. E. McBride; le directeur exécutif de la Planification, M. D. J. Steele; et M. J. C. Y. Charlebois, Directeur Interdepartmental Relations Policy.

Monsieur Skoberg, avant de vous demander de prendre la parole, je crois que M. Ward a quelques renseignements à nous donner.

M. T. B. Ward (Président suppléant, Commission d'assurance-chômage): Merci, monsieur le président.

Je pense que monsieur le ministre vous a dit hier que nous vous donnerions un document précisant les relations qui existent à l'heure actuelle entre la CAC et la Main-d'œuvre ainsi que ce que nous espérons faire dans l'avenir. Par conséquent, avec votre permission, j'aimerais déposer ce document.

Le président: Tout le monde est-il d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: Chaque membre du Comité en recevra-t-il un exemplaire?

M. Ward: Oui.

Le président: Lorsque nous en avons terminé avec nos questions mardi matin, j'avais une liste des députés qui devaient commencer à poser leurs questions lors de la séance d'aujourd'hui. M. Cafik était le premier sur la liste, puis il y avait M. Peters; je vois que M. Peters est absent; puis il y a M. Caccia. Si M. Cafik est prêt à poser ses questions, il pourra commencer.

M. Cafik: Merci, monsieur le président. Je suppose, monsieur le président, que ma question devrait être adressée à M. Steele. Avec les changements qui se sont produits dans les bureaux de la Commission d'assurance-chômage à la suite des modifications, apportées aux lois, et à étant donnés certains problèmes qui se sont posés durant cette phase initiale, il me semble que l'une des difficultés concernait la transmission de renseignements importants du bureau régional au bureau central de paye, comme pour Belleville, et, dans mon cas, le bureau régional d'Oshawa. Il me semble que la technologie des ordinateurs est suffisamment avancée pour que cette transmission de renseignements devienne inutile et je me demande si la Commission a songé à établir des stations terminales d'ordinateurs dans les bureaux régionaux ou locaux afin qu'on puisse alimenter les ordinateurs à partir de cette source sans qu'il y ait besoin d'envoyer de documents réels.

[Texte]

• 1540

Mr. D. J. Steele (Executive Director, Planning, Unemployment Insurance Commission): Mr. Chairman, the answer is that this is under consideration but computer technology at the moment, although it is here, is very, very expensive. We expect within another two or three years that the remote terminals will be at a low enough cost to make it worthwhile to put them into local offices. Even then I doubt whether we would put it into all local offices. It would not pay, for instance, to have a terminal in some such place as Rouyn where we only have a few thousand claims a year at any one time, whereas in a place like Hamilton it almost certainly would pay us because we get up to 25,000 or 30,000 claims at any one time. So the answer is yes, this is under study and in fact we have it in our plans for the next two to three years.

Mr. Cafik: When you bear in mind the cost factors I presume you also bear in mind the weight of the social benefit of doing so and the rapid transmission of payments to people. I think that factor might outweigh some of the economic considerations, and I hope that will be borne in mind.

The second question that I have is in connection with the delays that occurred during that period in January, and a bit in December, where communities in my particular area were making welfare payments to those who had applied for unemployment insurance, their claims had been delayed, properly or improperly, and they wanted to know whether there was any way in which they could recover the money once the back payments were made to those entitled to these claims. It is my understanding, in discussing this matter with officials, that it is necessary for an agreement to be reached between the federal government and provincial governments to entitle cheques to go directly back to municipalities by way of payments. Could you elaborate upon this and inform the Committee which provinces have entered into such arrangements to make this possible and what is happening with those provinces which have not made such arrangements.

Mr. Ward: I would like to ask Mr. Charlebois to respond to that question, please.

Mr. Charlebois: Mr. Cafik, as you say, the new Unemployment Insurance Act provides us with the capability of entering into arrangements with the various provincial governments or with municipal authorities, where that may be the case.

We began discussing these various possibilities with the provinces as long ago as April and May 1971. In late November and earlier December of 1971 we communicated with every province and told them that we had set out some procedures that they could follow, if they wished, in order to recover some of the welfare money that had been advanced when delays had been encountered in the payments of benefits. The procedures are new and many of the provinces did not agree with what we had proposed. I think it is fair to say that in principle most provinces agree there should be some arrangement. The problem at the moment is that we have not yet come to a final arrangement with most provinces. For example, we are still discussing with Ontario the final procedure, with the result that there have been no assignments of benefit. In the case of British Columbia, that province is using the procedure at the moment and their feeling is that it is too early yet to

[Interprétation]

M. D. J. Steele (Directeur général, planification, Commission d'assurance-chômage): Monsieur le président, la réponse c'est que nous étudions cette question mais la technologie des ordinateurs à l'heure actuelle, même si elle est disponible, coûte extrêmement cher. Nous espérons, dans deux ou trois ans, que les installations terminales éloignées seront suffisamment bon marché pour qu'on puisse les installer dans les bureaux locaux; même alors je doute que nous puissions les mettre dans tous les bureaux. Il ne serait pas rentable, par exemple, d'installer une installation terminale dans des endroits tels que Rouyn d'où nous ne recevons que quelques milliers de demandes par an, alors que dans des endroits comme Hamilton ceci serait certainement rentable car nous y recevons quelquefois jusqu'à 25,000 à 30,000 demandes. Par conséquent, je dirai que nous étudions cette possibilité et que nous envisageons sa réalisation dans les deux ou trois années à venir.

M. Cafik: Lorsque vous tenez compte du prix de revient, je suppose que vous songez aussi aux avantages sociaux et à l'importance pour les gens de recevoir rapidement leurs paiements. Je crois que ce dernier facteur pourrait être plus important que certaines considérations économiques.

La deuxième question que je voulais poser se rapporte aux retards qui se sont produits en janvier et un peu avant décembre lorsque des communautés dans ma région faisaient des paiements de bien-être à ceux qui avaient fait une demande à l'assurance-chômage. Leur demande avait été retardée, pour des raisons valables ou non, et ils voulaient savoir s'ils pouvaient, de quelque façon, récupérer leur argent une fois que les paiements d'arriérés avaient été faits à ceux qui étaient admissibles. J'ai cru comprendre, en discutant de ces questions avec les fonctionnaires, qu'il faut qu'il y ait accord entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux pour que des paiements puissent être effectués sous forme de chèques revenant directement aux municipalités. Pourriez-vous nous donner plus de détails et dire au Comité quelles sont les provinces qui ont passé de tels accords et ce qui arrive dans le cas des provinces qui ne l'ont pas fait.

M. Ward: Je demanderai à M. Charlebois de répondre à cette question.

M. Charlebois: Monsieur Cafik, comme vous le dites, la nouvelle loi sur l'assurance-chômage nous permet de faire des accords avec les différents gouvernements provinciaux ou les autorités municipales selon le cas.

Depuis avril et mai 1971 nous étudions avec les provinces ces possibilités. Fin novembre et début décembre 1971, nous sommes entrés en rapport avec chaque province et nous leur avons dit que nous avions établi certaines, procédures, qu'elles, pourraient suivre si elles, le voulaient, pour récupérer une certaine partie des sommes consacrées au bien-être avancées lorsque des délais s'étaient produits lors du paiement des prestations. Ces procédures sont nouvelles et de nombreuses provinces n'étaient pas d'accord avec ce que nous proposons. Il faut ajouter qu'en principe la plupart des provinces convenaient qu'il fallait trouver un mode d'accord; le problème qui se pose à l'heure actuelle c'est que nous n'avons pas encore conclu d'accord définitif avec la plupart des provinces. Par exemple, nous en discutons toujours avec l'Ontario et par conséquent il n'y a pas eu d'attribution de prestations. De son côté, la Colombie-Britannique utilise cette procédure à l'heure actuelle et elle ne peut se prononcer pour ou contre

[Text]

finally condemn or ratify the existing procedures. In the case of Ontario, we met with them in mid-March and they gave us a counter proposal from the procedure point of view, which we have since examined, and we determined that their approach was probably acceptable, and we have since communicated this to them and we expect to be back in Toronto within a week or so to give them the final answer in terms of our acceptance of these procedures.

• 1545

The problem, of course, is that welfare payments are always paid in advance of need or at the point of time when need is established, whereas unemployment insurance benefits are paid in arrears, so there is always a problem of avoiding the looping situation. If a person goes to welfare and gets an advance and then the welfare people recover it from us, then the person is still in need and has to go back to welfare and so on. So that is a problem we are trying to avoid.

Saskatchewan has indicated to us that they are not interested at this point. So has P.E.I.

New Brunswick, Nova Scotia, Newfoundland, Quebec and Alberta are still studying the situation. Manitoba—there was a meeting of minds a few weeks ago, and we expect to be back to them very shortly to indicate to them what arrangement we have made with Ontario, which will probably be suitable to them.

One of the difficulties we find, of course, at the provincial level is that the discussions between officials are not necessarily about the same things. People confuse the fact that there is a high unemployment rate versus the fact that provincial governments make welfare payments. But we have found in general terms, and what we had indicated to the Committee last spring in consideration of the act, is that welfare payments generally are lower because of the new program and, in point of fact, the City of Toronto have reduced their welfare budget over-all, and they have claimed that the main factor that has brought this about is, in fact, the higher benefits under this program.

Mr. Cafik: All right. From that arises a couple of supplementaries on the same subject. First, if it is not privileged communication, is it possible for you to table the communication with the province and its counter proposals, so that we may be able to look at that in due course? I have had a considerable amount of flak on this subject, and if it is privileged, I have no objection. But if it is possible, I would like it to be done.

Mr. Charlebois: We will have to look into that. Of course, we cannot undertake to table any of the Ontario government's correspondence, but we might take that under advisement and report later on, Mr. Chairman.

Mr. Cafik: All right. You also mentioned that it is possible within the provisions of the act to deal directly with municipalities.

Mr. Charlebois: Yes, it is.

Mr. Cafik: I have not been aware of this particular provision. Does that mean that any municipality can approach the commission with a view to entering into its own private agreements in this regard?

[Interpretation]

car il est encore trop tôt. Dans le cas de l'Ontario, nous les avons rencontrés à la mi-mars et ils nous ont fait une contre-proposition. Nous l'avons examinée et nous avons conclu que probablement leur façon de voir était acceptable, ce que nous le leur avons fait savoir et nous pensons retourner à Toronto d'ici une semaine ou deux pour leur donner une réponse définitive.

Le problème qui se pose, naturellement, c'est que les paiements faits au titre du bien-être sont toujours faits

d'avance ou lorsque le besoin est confirmé, alors que les prestations d'assurance-chômage constituent des arriérés, par conséquent il faut toujours essayer d'éviter qu'un cercle vicieux s'établisse: si une personne s'adresse au bien-être et obtient une avance et que les préposés au bien-être recouvrent cet argent chez nous, la personne se trouve toujours dans le besoin et doit retourner demander une aide du bien-être etc, et c'est là ce que nous aimerions éviter.

La Saskatchewan nous a indiqué qu'elle n'était pas intéressée pour le moment, non plus que l'Île du Prince Édouard.

Au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve, au Québec et en Alberta on étudie toujours la situation. Au Manitoba, une réunion de travail a eu lieu il y a quelques semaines et nous reviendrons bientôt les voir pour leur expliquer l'accord que nous avons passé avec l'Ontario, ce qui probablement leur conviendra.

Une des difficultés qui se posent naturellement, au niveau provincial, c'est que les discussions qui se font entre les fonctionnaires n'ont pas toujours le même objet. Les gens confondent l'existence d'un taux élevé de chômage avec le fait que les gouvernements provinciaux font des paiements au titre du bien-être. Mais nous avons constaté, d'une façon générale, et nous l'avons indiqué au Comité au printemps dernier lorsque l'on étudiait la loi, c'est que les paiements faits au titre du bien-être sont en général moins élevés avec le nouveau programme et, en fait, la ville de Toronto a réduit son budget total de bien-être en indiquant que la raison principale en était le niveau plus élevé des prestations fournies en vertu de ce programme.

M. Cafik: Très bien, il en découle donc un certain nombre de questions supplémentaires concernant le même sujet. Tout d'abord, si elle n'a rien de confidentiel pouvez-vous déposer cette communication que vous avez eue avec la province ainsi que les contre-propositions correspondantes afin que nous puissions les examiner en temps et lieu. J'en ai eu un grand nombre d'échos mais si cela est confidentiel, naturellement, je n'insisterai pas; par contre, si c'était possible, j'aimerais que vous nous en fassiez part.

M. Charlebois: Nous allons examiner cette question; naturellement, nous ne pouvons vous communiquer les documents émanant du gouvernement de l'Ontario mais nous allons nous renseigner et nous vous donnerons ensuite une réponse, monsieur le président.

M. Cafik: Très bien. Vous avez aussi indiqué que dans le cadre des stipulations de la loi, vous pouviez traiter directement avec les municipalités.

M. Charlebois: Oui.

M. Cafik: Je ne connaissais pas cette disposition. Ceci veut-il dire que toute municipalité peut demander à la commission de passer avec elle un accord privé à ce sujet?

[Texte]

Mr. Charlebois: In theory yes, but the difficulty that we face is that across Canada there may be up to 5,000 or 6,000 different welfare agencies. So as a matter of practical reality, we decided to consult first with provincial governments, because they have a major impact in providing money to municipal governments for welfare purposes. But we have, in discussions with provincial governments, decided that it is feasible, once we have established the procedures at the provincial level, that we can then deal with municipalities in terms of giving them back their share of the reimbursement.

This is going to be a fact. But in terms of dealing precisely with a municipality, we had not considered that.

In our discussions with Manitoba two weeks ago, they have indicated to us that they would like us to deal directly with the municipalities.

Mr. Cafik: In the case of a municipality approaching a regional or local office in respect to this problem, would it be dealt with there, or would you bypass it and say that you have to wait for an agreement with the province?

Mr. Charlebois: At the moment we would have to say that we would wait for the provincial government to have agreed to the over-all procedure.

Mr. Cafik: All right. If an agreement were made subsequently, could the arrangements be made retroactive, or would they only go from that point forward?

Mr. Charlebois: No, they cannot be made retroactive. It would be impossible to go back in all our records and determine what might have been the assignment if one had been acceptable. So it would be from whenever the date of the agreement. It would go forth from that.

Mr. Cafik: Thank you very much. I have two other questions. At the last meeting there was mention that the old system of payments was more fool-proof and that at the moment there was more trust being given because, I guess, of the crisis situation. That statement rather jarred me when it was made. I cannot quote it exactly because I do not have the record in front of me. However, I would like some comment on that from Mr. Steele because I have the feeling that the situation is quite the reverse of that. I would hope that the new act was, in fact, more fool-proof than the old one in terms of fiddling it.

• 1550

The Chairman: Mr. Steele.

Mr. Steele: Mr. Chairman, first of all, I would think there are two points which are being made here, one is the workings of the act; the other is the administration of the act or the way in which we make payments.

In terms of the way in which we make payments, of course, the computer system is a better control system than the old manual pay system which we used to have and, in that sense, it is, shall we say, more fool-proof or as fool-proof as these things ever are. They are always subject to human error of some sort or other.

As far as the act is concerned, I do not think it was ever the intention in the act to change the requirements on a claimant to prove his availability for work, to prove he was searching for work, all these requirements are just as stringent, even under labour disputes they are just as stringent as they were under the old act. In fact, there was no change made at all between the two acts.

[Interprétation]

M. Charlebois: En théorie oui, mais la difficulté qui se pose c'est qu'au Canada il y a peut-être 5,000 à 6,000 différents organismes de bien-être. Donc, par souci d'efficacité, nous avons décidé de commencer par consulter les gouvernements provinciaux car ce sont eux principalement qui fournissent l'argent aux gouvernements municipaux aux fins du bien-être. Mais au cours de nos pourparlers avec les gouvernements provinciaux, nous avons décidé que ceci était possible et qu'une fois les procédures établies au niveau provincial, nous pourrions traiter alors avec les municipalités pour leur donner leur part des remboursements.

Cela se fera donc; mais en ce qui concerne les pourparlers précis avec les municipalités, nous n'avons pas envisagé cette situation.

Lors de nos discussions il y a deux semaines, le Manitoba nous a indiqué qu'il souhaiterait nous voir traiter directement avec les municipalités.

M. Cafik: Lorsqu'une municipalité s'adresse à un bureau régional ou local à ce sujet, est-ce que l'on s'en occupera à ce niveau ou est-ce que vous refuserez en disant qu'il vous faut attendre la conclusion d'un accord avec la province?

M. Charlebois: A l'heure actuelle, il nous faudrait dire que nous attendons l'accord avec la province sur l'ensemble de la procédure.

M. Cafik: Très bien. Si par la suite un accord intervenait, pourrait-il être rétroactif ou tout partirait-il de sa date d'entrée en vigueur?

M. Charlebois: Non, il ne peut y avoir rétroactivité, nous ne pourrions revenir en arrière et rechercher dans nos dossiers nous déterminer quelle aurait été l'attribution si on avait pu l'accepter auparavant. Donc, tout commencerait à la date de l'accord.

M. Cafik: Merci beaucoup. Je voudrais poser deux autres questions. Lors de la dernière réunion, on avait dit que l'ancien système de paiements était plus sûr et mieux accepté sans doute à cause de la situation de crise. Cette déclaration m'a plutôt ébranlé; je ne puis la reproduire exactement car je n'en ai pas le texte devant moi. Toutefois, j'aimerais que M. Steele apporte quelques précisions à ce sujet car j'ai l'impression que c'est en fait le contraire qui est vrai; j'ai tout lieu d'espérer que la nouvelle loi est plus sûre que l'ancienne loi et moins facile à tourner.

Le président: Monsieur Steele.

M. Steele: Monsieur le président, tout d'abord, je crois que votre question présente deux aspects: il y a d'une part le fonctionnement de la loi et d'autre part son application c'est-à-dire la façon dont nous effectuons les paiements.

En ce qui concerne la façon dont nous effectuons les paiements, naturellement, l'ordinateur permet un contrôle beaucoup plus efficace que l'ancien système de paie manuel que nous avions et, en ce sens, il est disons plus sûr. Naturellement, il peut toujours se produire des erreurs humaines ou autres, mais les risques sont moins grands.

En ce qui concerne la loi elle-même, je ne pense pas qu'on ait jamais eu l'intention de changer quelque chose aux conditions exigées de la part d'un prestataire: il doit prouver qu'il est prêt à travailler, qu'il cherche effectivement un emploi et toutes ces exigences sont tout aussi strictes, même dans le cadre des différents du travail, qu'elles l'étaient du temps de l'ancienne loi. En fait, dans ce domaine, il n'existe aucune différence entre les deux lois.

[Text]

Mr. Cafik: All right. I have one other point, Mr. Chairman. I thought the Minister would be here today, but at the last meeting and on many other occasions there has been a lot of discussion in respect of the vacation pay and the severance pay provisions of the act in the way they are interpreted. I simply would like to suggest for consideration by the board and obviously by the Minister who will read of this, I would hope, that I can understand the position in relation to holiday pay, but I certainly cannot understand the position in relation to severance pay. I just think severance pay is money that was earned in a previous period and cannot be projected into some future period in order to disqualify for benefits regardless of the proposition that is being put forward, that it can only be projected now for a certain limited number of weeks regardless of the volume of the money. I simply wanted the commission and the Minister to be aware of the grave reservation I have in that regard. I think that if one is to follow the principles which are often enunciated in respect of this plan, indicating that it is an insurance plan, that it works on insurance principles, it would appear to me that this thing is contrary to that particular view. It just does not make sense in terms of insurance principles. Perhaps there may be some good arguments that can be put forward that I have not yet heard and I would be willing to listen to them, but at the present moment that is my view and I hope the commission and others will take that into consideration in viewing those kinds of problem. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Rose.

Mr. Rose: I am a little bit startled because I thought you called my colleague earlier. I have two things I wanted to raise with the witnesses, but before I do that I would like to thank the members of the Commission and perhaps the government, too, for acquainting me with a great number of the members of my riding that I had not hitherto met, through their representations on this change-over period.

I had hoped the Minister would be here today and I thought he would be. I realize this is a policy matter, but this is the only forum in which I feel that I can raise it and I do not expect a yes or no answer about it. It has come to my attention that if a claimant has received a sickness benefit, no matter how brief, although I believe he is entitled to 15 weeks in the year—correct me if I am wrong—say, for 4 weeks in the period, to give a concrete example, in October, after which he resumes his job and then whether on the job or off the job a noncompensatable accident or sickness occurs, he is no longer eligible because he has received his money, his benefit, although only partially in terms of the length of time he would be entitled under the act, but he is no longer eligible.

The Chairman: Mr. Steele.

Mr. Steele: Mr. Chairman, perhaps I could answer first of all and then I might call on Mr. Brown later. First of all, if he has had 4 weeks, of course, he has 11 weeks left until he reaches the end of his initial benefit period. At that point in time, he enters the re-establish benefit period automatically and, of course, that is 29 weeks from the time that he applies. So after that, there is then a period of 10 weeks in the re-establish period when he is not entitled to sick pay; he is not entitled to be paid while he is sick, and during that period, of course, there is nothing we can do. The claim keeps proceeding. You cannot terminate the claim

[Interpretation]

M. Cafik: Très bien, j'aimerais soulever une autre question, monsieur le président. J'espérais que le ministre serait présent aujourd'hui, mais lors de la dernière séance et à bien d'autres occasions on a beaucoup discuté de l'interprétation des dispositions concernant la rémunération des congés et la paie en cas de cessation d'emploi. Je voudrais simplement faire remarquer à la commission et naturellement au ministre qui, j'espère, lira ceci, que je peux comprendre l'attitude à l'égard des paiements de congés mais pas celle relative à la paie en cas de cessation d'emploi. Je pense que dans ce dernier cas il s'agit d'argent gagné au cours d'une période antérieure et qu'il ne devrait pas être pris en considération dans une période ultérieure pour empêcher quelqu'un d'être admissible aux prestations même si l'on ajoute qu'on ne peut en tenir compte à l'heure actuelle que pour un nombre limité de semaines après la cessation d'emploi quel qu'en soit le montant. Je voulais simplement faire part à la commission et au ministre de mes sérieuses réserves à cet égard. D'après moi, si l'on veut respecter les principes souvent cités au sujet de ce plan, c'est-à-dire s'il s'agit d'un plan d'assurance basé sur les principes des assurances, il me semble que cette attitude est injustifiable. Peut-être que l'on peut alléguer de bonnes raisons à l'appui de cette administration mais jusqu'ici je n'en ai pas eu connaissance et j'aimerais les connaître mais pour le moment tel est mon avis et j'espère que la commission et les autres personnes concernées en tiendront compte lorsqu'ils étudieront ces problèmes. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Rose.

M. Rose: Je suis un peu surpris parce que je croyais que vous alliez donner la parole à mon collègue. Il y a deux questions que je vais soulever mais tout d'abord j'aimerais remercier les membres de la commission et peut-être le gouvernement aussi pour m'avoir permis de faire la connaissance d'un grand nombre de personnes de ma circonscription électorale du fait des instances qui me sont parvenues pendant cette période de transition.

J'espérais que le ministre serait présent aujourd'hui; je me rends compte qu'il s'agit d'une question administrative mais c'est la seule audience qui me paraisse appropriée et je ne m'attends pas à recevoir une réponse catégorique à ce sujet. Je crois qu'un prestataire a droit à 15 semaines de prestations de maladie par an, mais j'ai peut-être tort, mais envisageons le cas de quelqu'un qui en aurait reçu pendant 4 semaines en octobre et qui reprend ensuite son emploi. J'ai appris que s'il tombe alors, sur son lieu de travail ou ailleurs, victime d'un accident ou d'une maladie non sujets à indemnisation, il n'a plus droit à recevoir des prestations car il a déjà reçu son dû même si ce n'est que partiellement par rapport à la durée prévue par la loi; il n'a de toutes façons plus droit à rien.

Le président: Monsieur Steele.

M. Steele: Monsieur le président, peut-être pourrais-je commencer par répondre puis nous ferons appel à M. Brown. Tout d'abord, s'il a bénéficié déjà de quatre semaines de prestations, naturellement il ne lui reste que onze semaines avant la fin de la période initiale de prestations. A ce stade, il entre automatiquement dans la période de prolongation des prestations et, naturellement, celle-ci dure 29 semaines à partir du moment où il a fait la demande. Par conséquent il y a une période de 10 semaines pendant la période de prolongation des prestations au cours de laquelle il n'a droit à aucun paiement en cas de

[Texte]

during that period. You cannot terminate it because of an amendment which was made in this Committee right at the last minute. I suppose, we did not really foresee the effect of the amendment. He cannot terminate the claim until 4 weeks after the end of the re-establish period, which now brings you up to 43 weeks from the start of the claim. At that point, if he now has 20 weeks of work, since he last started his claim, he can now start a new claim and requalify all over again for another 15 weeks of sickness benefit.

Mr. Rose: If he has gone back to his job, after he has received his initial benefits, let us say, for example, 4 weeks and he works 20 weeks, then he is again eligible? Is that what you said or did I miss that?

Mr. Steele: No. Well, there are two things. He must work 20 weeks to get a new claim set up. Okay?

Mr. Rose: Yes.

Mr. Steele: All I am saying is that within the 29-week period he can use up the balance of the 11 weeks. There is a 29-week initial benefit period, during which he is entitled to 15 weeks of benefit while he is sick.

Mr. Rose: Yes.

Mr. Steele: So, if he uses 4 weeks and then 10 weeks later he is ill again, he would, in fact, still be entitled to some benefit.

Mr. Rose: I find this very difficult to follow because I think it is a difficult matter for someone who is not familiar with the legislation. My particular claimant was off on a sickness benefit for 4 weeks in October. Subsequently, on the job, he broke his ankle. I am not certain it was on the job. He was told that he was ineligible because he had had a previous claim. The representation I am making is that I feel that if a person is entitled to a maximum of 15 weeks per year, the fact that the sickness happens to be in a 15-week span or interrupted to a total perhaps of 15 weeks in the whole year, is really irrelevant. It is not irrelevant according to the act, but I am sure it must be irrelevant according to the intent of the act. In other words, the advice that the Unemployment Insurance Commission, dealing with this legislation, would have to give to a particular claimant would be: "Brother, if you are sick, make sure you are sick for 15 weeks". You know, "if you are going to get sick, get good and sick and do not come to us again". I think it is unjust and unfair and it works a grave hardship.

Mr. Steele: Well, we could go back into all the reasons. This Committee, of course, made the particular decision that the claim is not renewable after the end of the 29-week period. In the particular case you are quoting, it would depend in which month he broke his ankle and secondly, whether he was entitled to workmen's compensation because if he was then, of course, he would not be entitled to unemployment insurance benefit.

[Interprétation]

maladie; au cours de cette période, naturellement, nous ne pouvons rien faire pour lui. La demande suit son cours. Et vous ne pouvez pas classer la demande au cours de cette période. Vous ne pouvez pas la classer parce qu'un amendement a été apporté par le Comité au dernier instant. Je suppose que nous n'avions pas réellement prévu les effets de cet amendement. Il ne peut classer sa demande avant que 4 semaines ne se soient écoulées après la fin de la période de prolongation, ce qui vous conduit maintenant à une période de 43 semaines à partir du début de la demande. A ce stade, s'il a effectué 20 semaines de travail, depuis l'introduction de sa dernière demande, il peut présenter une nouvelle demande et être admissible à nouveau pour une autre période de 15 semaines de prestations de maladie.

M. Rose: S'il est retourné à son travail, après avoir reçu ses prestations initiales; mettons, par exemple, qu'il ait été malade pendant 4 semaines et qu'il ait travaillé 20 semaines, est-il à nouveau admissible? Est-ce que c'est ce que vous voulez dire ou est-ce que je me trompe?

M. Steele: Non. Il y a en fait deux questions dont il faut tenir compte. Il doit travailler 20 semaines pour pouvoir présenter une nouvelle demande. D'accord?

M. Rose: Oui.

M. Steele: Tout ce que je veux dire c'est que, au cours de cette période de 29 semaines il peut utiliser le reste des 11 semaines. Il y a une période de prestations initiales de 29 semaines, au cours de laquelle il a droit à 15 semaines de prestations pendant sa maladie.

M. Rose: Oui.

M. Steele: Donc, s'il utilise 4 semaines et que, 10 semaines plus tard, il tombe à nouveau malade, il pourrait en fait, toujours recevoir des prestations.

M. Rose: Je trouve ceci très difficile à suivre; il s'agit d'une question complexe pour quelqu'un qui ne connaît pas bien la loi. Le prestataire auquel je songe avait abandonné son travail et a reçu des prestations de maladie pendant 4 semaines au cours du mois d'octobre. Par la suite, il s'est cassé la cheville. Je ne sais pas si cet accident s'est produit au cours de son travail; on lui a dit qu'il n'était plus admissible car il avait bénéficié d'une demande antérieure. Je crois que si une personne a droit à un maximum de 15 semaines de prestations par année, le fait que cette maladie se produise pendant une période ininterrompue de 15 semaines ou au cours de plusieurs périodes courant au total de 15 semaines pendant toute l'année ne devrait rien avoir à faire avec la totalité des prestations qu'il reçoit. D'après la loi ce facteur entre en considération; mais je suis sûr et qu'il ne devrait pas jouer si l'on considère l'esprit de la loi. En d'autres termes, la Commission d'assurance-chômage devrait dire: «Mon ami, si vous êtes malade vous avez tout intérêt à ce que ça soit pendant 15 semaines continues» ... «Si vous devez être malade, faites-le pour de bon mais ne revenez pas.» Je crois qu'il y a une situation là qui est tout à fait injuste.

M. Steele: Je crois que nous pourrions revoir les raisons de cela. Le Comité, naturellement a décidé que la demande n'était pas renouvelable après la fin de la période de 29 semaines. Dans le cas particulier que vous indiquez, cela dépendrait du mois pendant lequel il s'est cassé la cheville et également, il faudrait savoir s'il a été admissible aux indemnités en cas d'accidents du travail car dans ce dernier cas naturellement il n'aurait pas droit aux prestations d'assurance-chômage.

[Text]

Mr. Rose: Yes, I believe I mentioned that as far as I knew, it was not a compensatable injury and I am not certain it occurred on the job. As a matter of fact, I am relatively certain that it did not. Could I move on to my second point? I have not been watching the clock.

The Chairman: Go ahead, Mr. Rose.

• 1600

Mr. Rose: My other question concerns problems that have come to my attention as a result of your rather overzealous investigatory techniques in certain offices. I feel, from what was reported to me, that they deny people, citizens, their civil rights.

The way I understand it works is that the claimant, off on a pregnancy benefit or something, is invited for a friendly chat with one of the investigators. This friendly chat usually goes on without witnesses. I think everyone is aware that people tend to be intimidated by officialdom—many people do. At the conclusion of this free and open and friendly chat, the claimants are invited to sign statements purported to contain their particular views or their particular assessment of their case.

However, in this particular statement are smuggled certain words such as “narrow criteria”, “too high a wage demand”, “no transportation” which are sufficient to condemn this person. They are invited to sign it and they disappear, probably with a sigh of relief. They are out of the office and the business is over.

Then they get a nice friendly letter approximately a week or two later. They are condemned out of their own mouths that they are no longer eligible. The claimant is not allowed to take the statement home. It is very seldom typewritten and unless the claimants appeal to a member of Parliament or someone in another official position, they have really no opportunity—at least they are ignorant of the possibility to reword and amend that statement.

My advice to claimants—and I have published this in the newspaper—is to insist on their right to take it home to the privacy of their own homes and away from the pressures that such interviews cause many people, read it over and if it is the true expression of their case, then sign it and bring it back the next day. May I have your comments on that, please?

Mr. Ward: Mr. Chairman, we have with us our Director of Insurance Services, Mr. David Brown, and I would like him to respond to the observations.

The Chairman: Mr. Brown.

Mr. D. R. Brown (Director, Insurance Services, Unemployment Insurance Commission): Mr. Chairman, our benefit control investigators are required to be impartial. I make that statement. We require it of them.

The second point is that of approximately 80 per cent of the claimants whom we investigate, no statement is taken. The case is considered to be in order and the benefit control investigator drops the case at that point. Approximately 20 per cent of the claimants who are interviewed provide some evidence to the benefit control investigator that there is a suspicion that they are not entitled to benefit. In those cases he takes a statement. The statement is required to be the verbatim statement of the claimant. Before the claimant is asked to sign the statement, the benefit control officer is required to have the claimant read the statement or to read it to the claimant. If the claimant disagrees with a word or a sentence in that statement, the benefit control officer is required to amend it in

[Interpretation]

M. Rose: Oui, mais je crois que j'ai mentionné ce fait, autant que je sache il ne s'agissait pas d'un accident du travail. Je ne suis pas certain qu'il s'est produit en cours d'emploi. En fait, je crois qu'il n'était pas au travail à ce moment. Puis-je passer à ma deuxième question? Je n'ai pas surveillé l'horloge.

Le président: Allez-y, monsieur Rose.

M. Rose: L'autre question que je veux poser se rapporte au zèle dont vous avez fait preuve au cours d'enquêtes effectuées dans certains bureaux. D'après ce qu'on m'a dit, on refuse de reconnaître les droits civils de certains citoyens.

Comme je crois le comprendre, par exemple une prestataire qui se trouve en congé et reçoit des prestations de maternité, est invitée à parler avec l'un de vos enquêteurs. Cette conversation amicale se passe d'habitude sans témoin. Je pense que chacun sait que la personne est intimidée, du moins c'est souvent le cas. À la fin de cette entrevue amicale et ouverte, on demande à la prestataire de signer une déclaration sur la façon dont elle considère son cas.

Pendant dans cette déclaration on introduit certains mots tels que «critère étroit», «demande de traitement exagéré», «aucun transport», qui suffisent à condamner cette personne. On les invite à signer la déclaration et ces personnes semblent probablement soulagées.

Puis une semaine ou deux plus tard, cette personne reçoit une lettre amicale qui indique qu'elle s'est condamnée elles-même et qu'elle n'a plus droit aux prestations. La prestataire n'a pas le droit d'apporter cette déclaration chez elle, c'est très rarement tapé à la machine et à moins qu'elle ne fasse appel à un député ou à quelqu'un occupant une situation officielle, elle n'a pas la possibilité de relibeller et de changer cette déclaration ou tout au moins, elle ne sait pas comment procéder.

Je conseille donc à mes prestataires et j'ai fait publier ceci dans le journal d'insister pour apporter cette déclaration chez elles et de l'examiner dans la tranquillité de leur maison privée, de la lire et voir si c'est bien là ce qu'elles avaient l'intention d'indiquer puis de la signer et de la ramener le lendemain. Pouvez-vous apporter vos remarques à ce sujet?

M. Ward: Monsieur le président, nous avons ici le directeur des services d'assurance, M. David Brown, et j'aimerais qu'il réponde à ces observations.

Le président: Monsieur Brown.

M. D. R. Brown (directeur, service d'assurance, Commission d'assurance-chômage): Monsieur le président, nos enquêteurs qui s'occupent du contrôle des prestations doivent se montrer impartiaux. C'est une des qualités indispensables.

Deuxièmement, dans le cas de 80 p. 100 des prestataires, au sujet desquels nous enquêtons, aucune déclaration n'est faite; le cas est considéré comme étant en règle et l'enquêteur préposé au contrôle des prestations arrête l'enquête à ce stade. Dans environ 20 p. 100 des cas les enquêteurs préposés au contrôle des prestations qui font passer une entrevue à ces prestataires soupçonnent qu'il y ait quelque raison de douter de leur admissibilité aux prestations. Dans ces cas, on demande une déclaration. Cette déclaration se fait de vive voix; avant que le prestataire ne signe la déclaration, l'agent de contrôle des prestations doit demander au prestataire de lire la déclaration ou doit la lire lui-même au prestataire. Si le prestataire n'est pas d'accord dans le cas d'un mot ou d'une phrase, l'agent du

[Texte]

the claimant's presence. The benefit control officer is then required to give a copy of the statement to the claimant before he leaves the interview. These are all requirements. It is the policy of the commission that these things be done.

Mr. Steele: Mr. Chairman, perhaps I could add one extra item, which is that the benefit control officer then passes that signed statement to an insurance officer, who independently assesses whether there is a case within the law and the regulations for disqualification. In other words, the benefit control officer is not judge and jury. In fact he simply collects the facts. The claimant is then told, on receipt of a notice, if he is disqualified. And of course in many of these cases the insurance officer decides not to disqualify on the grounds that there is appropriate extenuating circumstances in the situation or he just does not believe that there is sufficient evidence to justify disqualification. If there is a disqualification the claimant is then advised of his or her right to appeal to the Board of Referees, and of course this is at no cost to the claimant. Of course they can go beyond the Board of Referees to the Umpire.

• 1905

Mr. Rose: I do not doubt that these things are requirements and that they are followed, but there is also a belief, sir, that sometimes these regulations can be pursued in an overzealous manner. I would like an answer to the direct question of why a person could not take that statement home, have it typed out for him and sign it the next day, if he felt that was a true statement of his position. Of course we must remember that these claimants are not sophisticated, do not have a lot of experience with this, and are not aware of the key disqualifying phrases. And if they were aware of it, we have no transportation. All right, therefore he could be judged ineligible, because he could not go to work if a job were provided. It seems to me that if claimants knew that this was enough to disqualify them they could certainly say that they have no transportation of their own but they can certainly arrange to get some if it is going to be that tough on them.

I wonder if we could deal with the statistics. How many people have been disqualified in the month of January across Canada, because I think I have seen press reports to the effect that 90,000 cheaters were nailed on UIC across Canada.

Mr. Brown: That would be a year.

Mr. Rose: A year?

Mr. Brown: Mr. Chairman, in the Benefit Control Program we disqualify in a year about 2 per cent of the total claimant population, which is a relatively small percentage.

Mr. Rose: That 90,000 represents a year's figure but your figure is only 2 per cent of that 90,000? Is that what you are saying?

Mr. Brown: Our figure is 2 per cent of the active claimants generally per year, and the 90,000 represents one year's activity.

Mr. Rose: Could you give me a figure for a month of how many people you are likely to interview across Canada and disqualify? While I am waiting for the figure I will just say that I do not deny your right to look for a fraudulent attempt to obtain unemployment insurance; I just want to

[Interprétation]

contrôle des prestations doit les modifier en la présence du prestataire. L'agent doit alors fournir une copie de la déclaration au prestataire à la fin de l'entrevue. Et voilà toutes les conditions requises. La Commission a pour politique que l'on agisse ainsi.

M. Steele: Monsieur le président, je pourrais peut-être ajouter quelque chose, c'est que les agents préposés au contrôle des prestations transmettent alors cette déclaration signée à un agent préposé à l'assurance qui, indépendamment, évalue si le cas, dans le cadre de la loi et des règlements, doit être rejeté. En d'autres termes, l'agent préposé au contrôle des prestations n'est pas à la fois juge et juré. En fait, il ne fait que recueillir les données. Puis, si la demande n'est pas admissible, le requérant reçoit un avis. Naturellement, dans bien des cas, le fonctionnaire décide de ne pas rejeter une demande à cause de circonstances atténuantes, ou bien parce qu'il ne croit pas qu'il y ait de preuves suffisantes pour justifier un rejet. S'il y a un rejet on avise alors le requérant de son droit de faire appel devant la Commission d'arbitrage ce qui naturellement ne lui coûte rien. Il est évident que le requérant peut, au-delà de la Commission d'arbitrage, s'adresser à l'arbitre suprême.

M. Rose: Je ne doute pas que telles sont vos exigences et qu'elles soient bien suivies, mais il semble parfois, monsieur, que ces règlements sont appliqués avec beaucoup trop de zèle. J'aimerais qu'on me dise pourquoi un requérant ne peut rapporter chez lui cette déclaration, la faire dactylographier et la signer le jour suivant s'il estime que cette déclaration fait la vérité sur sa situation. Naturellement, il faut nous rappeler que ces requérants sont des profanes, qu'ils n'ont pas beaucoup d'expérience en la matière et qu'ils ne sont pas au courant des conditions sine qua non de rejet. Et même s'ils les connaissent, il peut ne pas y avoir de moyen de transport. Il se peut qu'une demande ne soit pas admise parce qu'un emploi ayant été offert, la personne a été dans l'impossibilité de se rendre à son lieu de travail. A mon avis, si les réclamants savaient que c'est un motif suffisant de rejet, bien que n'ayant pas de moyen de transport personnel ils s'arrangeraient au mieux connaissant la rigueur de ce règlement.

J'aimerais aborder la question des statistiques. Combien de personnes ont été jugées inadmissibles au cours du mois de janvier? D'après certains articles de presse, il y aurait 90,000 personnes qui vivent aux dépens de la CAC.

M. Brown: Ce chiffre est pour une année.

M. Rose: Une année?

M. Brown: Monsieur le président, dans le cadre du Programme de contrôle des prestations nous avons rejeté environ 2 p. 100 des demandes—pourcentage relativement peu élevé.

M. Rose: 90,000, c'est le chiffre pour une année, et vous, votre chiffre c'est 2 p. 100 de ces 90,000? Est-ce bien ce que vous dites?

M. Brown: Notre chiffre donne une moyenne de 2 p. 100 par année et les 90,000 représentent une année d'activité.

M. Rose: Pourriez-vous m'indiquer le nombre de demandes que vous êtes susceptible de rejeter en un mois? En attendant ce chiffre, j'aimerais souligner que je ne nie pas votre droit d'essayer de dépister toute tentative frauduleuse pour toucher l'assurance-chômage; je veux tout sim-

[Text]

make certain that people are not intimidated and that they know their full rights in this matter. It has come to my attention a couple of times, and we have had the statement amended, so obviously there must have been room for change.

The Chairman: Are you ready with the answer, Mr. Brown?

Mr. Brown: In round figures it is 6,500.

Mr. Rose: Interviews?

Mr. Brown: Disqualifications. Interviews, in round figures, 45,000.

Mr. Rose: Wow!

Mr. Brown: Pardon me, sir; that is a two-month's period.

Mr. Rose: There were 6,500 disqualified. That represents how many officers?

Mr. Brown: Approximately 250.

Mr. Rose: And the saving that you effected thereby?

Mr. Brown: One and a quarter million dollars.

Mr. Rose: In the two-month's period again?

Mr. Brown: In the two month's period.

Mr. Rose: What two months were they?

Mr. Brown: January and February.

Mr. Rose: Of this year?

Mr. Brown: Of this year.

Mr. Rose: And how much was the pay for your investigators in that period?

Mr. Brown: A little less than one-half.

Mr. Rose: Thank you.

The Chairman: I recognize Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. I do not have too many questions. I would like to say that as a result of the inefficiency perhaps of the act as we proposed, there was a lot of flack in the early months of the bill's implementation I think as a result of numerous statements made by members and the public. I think the Commission has done a reasonably good job—tying up a lot of the loose ends. I am the first one to express my gratitude in that regard.

I was wondering about the welfare incident that was brought up I believe by Mr. Cafik. Some municipalities are entering into agreements at this time. Are these agreements worth anything and are you honouring them or are they null and void?

Mr. Charlebois: No, we are honouring any assignment of benefit that any municipality provides to us, but in the Province of Ontario we have not received any. In the Province of British Columbia we have received, I forget the figure, but about 400 in the month of January, many of which had to be returned because there was no assignment possible. We find that many welfare claimants say they may be entitled to unemployment insurance, but in fact they are not so; therefore, there is no case for an assignment of benefit.

The original rules we proposed also had a delay criteria built in which meant that there had to be some delay on our part in providing a benefit payment. Of course in many cases there is no delay from our point of view. The person may wait perhaps until week three or week four before he gets any money, but from our point of view, of

[Interpretation]

plement m'assurer qu'on intimide pas les gens et qu'ils connaissent tous leurs droits en la matière. Cette question a été portée à mon attention à deux ou trois reprises et on a pu amender la déclaration, ce qui tendrait à prouver que certaines dispositions peuvent être changées.

Le président: Avez-vous trouvé la réponse monsieur Brown?

M. Brown: En gros, il s'agit de 6,500.

M. Rose: Demandes?

M. Brown: Non, rejets. Il y a environ 45,000 demandes.

M. Rose: Ma foi!

M. Brown: Je m'excuse, il s'agit d'une période de deux mois.

M. Rose: On a refusé des prestations à 6,500 personnes. Combien d'agents avez-vous employés pour ce travail?

M. Brown: Environ 250.

M. Rose: Et quelle économie avez-vous fait?

M. Brown: Un million et quart de dollars.

M. Rose: Au cours de cette période de deux mois?

M. Brown: Oui, au cours de ces deux mois.

M. Rose: De quels deux mois s'agit-il?

M. Brown: Janvier et février.

M. Rose: De cette année?

M. Brown: Oui, de cette année.

M. Rose: Et quel a été le salaire versé à vos enquêteurs durant cette période?

M. Brown: Un peu moins de la moitié.

M. Rose: Je vous remercie.

Le président: La parole est à M. Alexander.

M. Alexander: Merci, monsieur le président. Je n'ai pas beaucoup de questions à poser. A cause de l'inefficacité de la loi telle qu'elle a été proposée, il y a eu pas mal de flottement au cours des premiers mois d'application, et aussi à cause de nombreuses déclarations faites par des députés et des personnalités. A mon avis, la Commission a fait du bon travail en essayant de tout remettre en ordre. Je le reconnais et je le félicite.

Je me pose des questions au sujet de l'incident rapporté je crois, par M. Cafik. A l'heure actuelle certaines municipalités concluent des accords. Ces accords ont-ils quelque valeur, et les honorez-vous, ou bien sont-ils nuls et non avenue?

M. Charlebois: Non, nous honorons toutes les demandes de prestations que les municipalités nous font parvenir mais nous n'en avons encore reçu aucune émanant de l'Ontario. En Colombie-Britannique, nous avons reçu environ 400 demandes au cours du mois de janvier dont plusieurs ont dû être retournées parce qu'elles n'étaient pas justifiées. Nous constatons que bon nombre d'assistés sociaux pensent qu'ils peuvent bénéficier des prestations d'assurance-chômage, alors qu'ils ne le peuvent pas; et par conséquent il ne peut être question d'accepter la demande de la municipalité.

A l'origine les règlements que nous avons proposés comportaient une clause de délai. Nous avons stipulé qu'il pourrait y avoir un certain retard dans les paiements de prestations. Naturellement, dans bien des cas, pour nous, ce retard n'existe pas. Il se peut qu'une personne ait à

[Texte]

course, that is no delay. In the meantime these persons might have gone to welfare to get some assistance.

What we have studied as a result of the Ontario proposal—and I believe you might have been absent when I covered that point earlier . . .

Mr. Alexander: No, I was here.

Mr. Charlebois: . . . is that we eliminate the delay criteria. In other words, if the rules that Ontario have proposed to us are followed, they would as a matter of policy, at least in the Province of Ontario, accept the fact that they may pay for the first two weeks of a person's unemployment without expecting any repayment from the Commission. They have gone even farther than that and have said that they probably expect to pay up to four weeks of welfare without expecting reimbursement from the Commission. It is only after the four weeks have gone by, at which point if everything is in order in our system and so on we should begin to pay the individual, that an assignment of benefit would probably be in order.

Mr. Alexander: I see. I do not know whether you indicated this or not, but I think you did, what other provinces have entered an agreement, or have you entered into agreements with any of them?

Mr. Charlebois: I used the word "arrangement" simply because I do not think we want to get caught up in legal documents between ourselves and the provinces. We are very flexible on this.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Charlebois: As I say, British Columbia is in. Ontario is on the verge of coming in. Manitoba told their municipalities to go ahead if they wanted to, but at the provincial level they are still examining the over-all procedure to see whether improvements can be made. Saskatchewan has said no. Prince Edward Island has also said no.

Alberta has come forward with a proposal of their own which is not related to us at all. As I understand it, and I do not have the full details, their minister responsible for the treasury branches is setting up a sort of a small loans arrangement for persons who are awaiting payment from any government source. I presume they would also use this in terms of unemployment insurance. In other words, if a person were expecting a payment from us, he could go to the treasury branch and get an advance with the collateral being the expectation of a payment, either from us or from some other government agency.

Mr. Alexander: That is interesting, because everyone was up in the air over whether they had the right to enter into an arrangement or an agreement, as the case may be. Some were entering into them without submitting them and I think the sooner we can clear this up, the better.

• 1615

Mr. Charlebois: The problem has to be separated into two parts it seems to me. First of all, I do not think any province disagrees with the over-all proposition that we ought to have a means of avoiding duplication of payment. It is another matter to work out the procedures and that is where the problem is. Until November, we had very little reaction from the provinces. They agreed with us that there should be a means and so on, but as there were no procedures established they were not able to give us their particular reaction to them. Most of the provinces, without

[Interprétation]

attendre trois ou quatre semaines avant d'avoir son argent mais à notre point de vue il ne s'agit d'un retard. Dans l'intervalle cette même personne a pu s'adresser au Service du bien-être pour obtenir de l'aide.

Nous avons constaté à la suite de la proposition faite par l'Ontario—et vous étiez peut-être absent lorsque j'ai évoqué cette question un peu plus tôt—

M. Alexander: Non, j'étais présent.

M. Charlebois: —que nous pouvons éliminer le délai. Autrement dit si les règlements que l'Ontario nous a proposés sont suivis, ils accepteraient, du moins en Ontario, de payer pour les deux premières semaines de chômage sans attendre que la Commission les rembourse. Ils sont allés encore beaucoup plus loin en proposant de payer jusqu'à quatre semaines de prestations d'assistance sociale non-remboursées par la Commission. Ce n'est qu'après ces quatre semaines se soient écoulées, et si tout est en ordre nous commencerions à faire nos versements, qu'une demande de prestations serait recevable.

M. Alexander: Je vois. Je ne sais trop si vous les avez citées mais j'aimerais savoir quelles autres provinces ont passé des accords ou si vous-même avez conclu un accord avec l'une d'entre elles?

M. Charlebois: Je me suis servi du mot «entente» simplement parce qu'à mon avis, il ne faudrait pas que nous soyons entravés par des documents juridiques. Cela permet une certaine souplesse.

M. Alexander: Bon.

M. Charlebois: Comme je l'ai dit, la Colombie-Britannique a déjà conclu une telle entente et l'Ontario est sur le point de le faire. Le gouvernement du Manitoba a donné le feu vert à ces municipalités, mais au niveau provincial ils en sont toujours à étudier l'ensemble de la procédure pour voir quelle amélioration on pourra lui apporter. La Saskatchewan a refusé ainsi que l'Île-du-Prince-Édouard.

L'Alberta nous a présenté une proposition qui ne nous concerne pas du tout. Si j'ai bien compris, bien que je n'aie pas tous les détails, leur ministre responsable pour le Trésor est en train d'étudier un système de prêts pour les personnes qui attendent des prestations payables par le fédéral. Je suppose qu'ils se serviraient également de ce système pour l'assurance-chômage. Autrement dit si une personne s'attend à recevoir un versement de la Commission elle peut s'adresser à la division du trésor et obtenir une avance avec comme corollaire, un paiement attendu de notre part ou de tout autre organisme gouvernemental.

M. Alexander: Ce que vous dites est très intéressant car tout le monde s'inquiétait de savoir s'il était légal de conclure une telle entente ou accord. Certaines personnes ont conclu des ententes sans en faire part à la Commission et il vaudrait mieux tout d'abord régler cette situation.

M. Charlebois: Il me semble qu'il faut diviser le problème en deux parties. Premièrement, je ne crois pas qu'une seule province soit complètement en désaccord avec cette proposition relative à un moyen d'éviter le double paiement. C'est une autre question que de déterminer le mécanisme; c'est là qu'est le problème. Jusqu'en novembre, nous avions reçu très peu de réponses de la part des provinces. Elles avaient convenu avec nous qu'il fallait un mécanisme, mais comme les détails n'en avaient pas été établis, elles ne pouvaient pas nous faire connaître leur

[Text]

exception I suppose, have said that the procedures we propose are cumbersome, costly and so on and I think that stems primarily from a lack of understanding of these procedures. The procedures themselves are simply a reflection of some of the arrangements we had under the old program which provided for an exchange of information between us and welfare agencies. It is simply an extension of that kind of arrangement except that now provinces can get some of their money back.

Mr. Alexander: I see. Thank you very much. Now I have just a couple of other questions.

I was interested in Mr. Rose's remarks regarding the claimant's signing a statement and I was a little disturbed when he said that in statements which he was aware of, there were phrases or words that one could use as disqualifying statements. Could you elaborate on that just a little? I want to know just what Mr. Rose meant in this regard. Are there, and I think there are, such statements that follow the Act? If a chap is really signing this, I wonder if this is fair. Why cannot the statement be made in generalities rather than plucking sentences and regulations out of the Act, which really is self-incriminating. As I think of law, when a chap is giving a statement of his own free will, the officers do not, in effect, start bringing in the Criminal Code. I think you can understand what I am trying to point out. Why cannot that statement be in generalities rather than in disqualifying statements or paragraphs or words that are in the Act?

The Chairman: Mr. Brown.

Mr. Brown: Mr. Chairman, I personally agree there are words that can be used against a person and some examples are connected with the location of a person's residence and his lack of transportation. Some are connected with rates of pay which a claimant is prepared to accept, but I will give you some examples. We have many cases where our investigators will ask a person: "Are you looking for work? Where are you looking for work? What types of work will you take? What rate of pay are you looking for?" Now, when the answers to these statements get to our insurance officers, who are an entirely separate group, if the claimant has indicated that he will only accept a rate of pay which is higher than a rate paid in that area, in all likelihood that person will be disqualified.

If a person is living 40 miles from a place of employment and he tells the investigator that he has no transportation, that there is no public transportation and that he cannot get to that place in order to work, in all likelihood he will be disqualified.

As for the suggestion that we deal in generalities, I would like to think about that.

Mr. Alexander: As long as you are thinking about it, that is good.

I do not think I have any further questions. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: All right thanks, Mr. Alexander. Mr. Marshall.

[Interpretation]

réaction à ce sujet. La plupart des provinces, sans exception je crois, ont dit que le mécanisme que nous proposons est peu commode et dispendieux. Cela provient principalement d'un manque de compréhension de ce mécanisme. Le mécanisme lui-même reflète simplement certains des accords qui avaient été établis aux termes de l'ancien programme et qui prévoyait un échange de renseignements entre les organismes de bien-être et nous-mêmes. C'est tout simplement une prolongation de ce genre d'arrangements sauf que maintenant les provinces peuvent récupérer une partie de leur argent.

M. Alexander: Je vois. Merci beaucoup. J'aurais maintenant une ou deux autres questions.

M. Rose a fait certaines remarques au sujet de requérants qui signaient une déclaration, et j'ai été quelque peu déconcerté lorsqu'il a dit que dans certaines déclarations qu'il avait vues, il y avait des mots ou des expressions que l'on pouvait utiliser pour rejeter la demande. Pourriez-vous nous en parler? Je voudrais savoir ce que voulait dire M. Rose. Est-ce qu'il y a de telles déclarations qui tombent sous le coup de la loi? Si une personne signe une telle déclaration, je me demande si c'est juste. Pourquoi ne pas rédiger une déclaration avec des formules générales plutôt que d'extraire des phrases et des règlements de la loi, ce qui peut vraiment compromettre la demande. D'après ce que je sais de la loi, lorsqu'une personne signe une déclaration de son propre gré, on ne va pas vérifier dans le Code criminel si tout est conforme. Je crois que vous pouvez comprendre ce que j'essaie de dire. Pourquoi ne pas rédiger des déclarations en termes généraux plutôt que des déclarations qui peuvent faire rejeter la demande ou des paragraphes ou encore des expressions qui figurent dans la loi?

Le président: Monsieur Brown.

M. Brown: Monsieur le président, je sais que certains termes peuvent être retenus contre une personne, et il y a des exemples relatifs à l'emplacement de la résidence d'une personne et au défaut de moyen de transport. D'autres se rapportent au salaire qu'un requérant est disposé à accepter. Je vais vous donner des exemples concrets. Nous avons eu plusieurs cas où nos inspecteurs ont demandé à la personne: «Cherchez-vous du travail? Où cherchez-vous du travail? Quel genre de travail accepterez-vous? Quel salaire voulez-vous?» Lorsque les réponses à ces questions parviennent à nos préposés à l'assurance-chômage qui sont un groupe tout à fait distinct, si le requérant a fait savoir qu'il n'accepterait qu'un salaire supérieur au taux de la région, il est vraisemblable que la demande de cette personne sera rejetée.

Si une personne demeure à 40 milles de son lieu de travail, et qu'elle dise à l'inspecteur qu'elle n'a aucun moyen de transport, qu'il n'y a pas de transport public et qu'elle ne peut pas se rendre à cet endroit pour travailler, il est fort probable que sa demande sera rejetée.

Pour ce qui est des termes généraux, j'y songerai.

M. Alexander: Que vous y songiez, c'est déjà bien.

Je n'ai pas d'autres questions. Merci, monsieur le président.

Le président: Très bien, merci monsieur Alexander. M. Marshall a la parole.

[Texte]

Mr. Marshall: Thank you, Mr. Chairman.

On looking through this booklet that was handed out, preliminary proposals to extend UIC service through CMCs, I notice under the province of Newfoundland, you have four communities listed. I wonder if anybody could tell me where Harbour Grace and Marystown are.

• 1620

Mr. Ward: Mr. Chairman, may I respond to that? Mr. Steele and I noted that error and we were going to reprint the book. We know it is Habour Grace. I have been there and it is a beautiful little community. I must apologize for the misspelling of the name. In the next edition it will be done correctly.

Mr. Marshall: I must say first of all that I want to thank the Unemployment Insurance Commissioner's office for the help they have given me. One of the very serious problems I have is that the nearest unemployment insurance office to many of the claimants such as fishermen is over 300 miles away. I have very serious difficulties in handling these claims because there are different questions that have to be asked back and forth and I am still getting many letters, phone calls and telegrams each day with regard to problems with unemployment insurance.

In view of the fact that you are trying to extend your service, has any thought been given to opening up temporary offices for certain periods of time during the fishing season or after the fishing season, where these people can be helped and serviced instead of writing to me, when I have to write back to the unemployment insurance office and they come back to me and I write back to the claimant?

Mr. Ward: Mr. Steele will outline our problems in that regard. We have many of them, I assure you.

Mr. Steele: Mr. Chairman, I find it a little hard to think that there is 300 miles between a locality where we provide service and where the claimant is.

Mr. Marshall: Do you want to drive up with me?

Mr. Steele: I have a list and perhaps afterwards we could go through this. I have a list of all the services we offer in Newfoundland and we could just check to see whether there are real big gaps, but we do have itinerant service. We provide this in many, many locations. I can check the figures later on but I think we have added about 85 places where we provide itinerant service. If you have a need for itinerant service and there is a sufficient volume to justify sending somebody there once or twice a week, we will certainly do this.

Secondly, our arrangement with Canada Manpower may give us more flexibility than we have at the moment to provide this service because Canada Manpower may have an office quite close to the communities you are talking about. Therefore we could much more readily provide service by training their staff or by providing one of our own people on a part-time or full-time basis.

[Interprétation]

M. Marshall: Merci, monsieur le président.

En regardant cette brochure qu'on nous a distribuée, j'y ai vu des propositions préliminaires d'extension des services de la Commission d'assurance-chômage par l'entremise des centres de main-d'œuvre du Canada, et je remarque que pour la province de Terre-Neuve il y a quatre

localités qui sont énumérées. J'aimerais que quelqu'un me dise où se trouve Harbour Grace et Marystown.

M. Ward: Monsieur le président, puis-je répondre à cela? M. Steele et moi avons remarqué cette erreur et nous allons la rectifier. Nous savons que le nom exact est Harbour Grace. J'y suis déjà allé et c'est une très jolie petite ville. Je vous présente mes excuses pour la mauvaise orthographe du nom. Cette erreur sera rectifiée dans la prochaine édition.

M. Marshall: Je voudrais tout d'abord remercier le bureau du commissaire à l'Assurance-chômage pour l'aide qu'il m'a apportée. L'un des plus gros problèmes que je rencontre est que le Bureau d'assurance-chômage le plus proche pour de nombreux requérants, tels les pêcheurs, se trouve à plus de 300 milles. J'ai beaucoup de difficultés à m'occuper de ces cas car il y a toute une série de questions qui doivent être posées de part et d'autre et je reçois chaque jour un grand nombre de lettres, d'appels téléphoniques et de télégrammes au sujet de problèmes d'assurance-chômage.

Étant donné que vous songez à multiplier le nombre de vos bureaux, envisagez-vous d'ouvrir des bureaux temporaires pendant ou après la saison de pêche, bureaux qui pourraient venir en aide à ces gens et s'occuper d'eux afin que je n'aie plus à servir d'intermédiaire entre eux et le Bureau d'assurance-chômage?

M. Ward: Monsieur Steele va esquisser les problèmes que nous rencontrons à ce sujet. Nous en avons beaucoup, croyez-moi.

M. Steele: Monsieur le président, il m'est difficile d'admettre que nous n'ayons pas de bureau à moins de 300 milles d'une localité quelconque.

M. Marshall: Voulez-vous que nous fassions le trajet ensemble?

M. Steele: J'ai ici une liste de nos bureaux et peut-être pourrions-nous la passer en revue tout à l'heure. J'ai une liste de tous nos bureaux à Terre-Neuve et nous pourrions vérifier si elle révèle de grandes lacunes, mais nous avons également un service itinérant. Celui-ci dessert un très grand nombre de localités. Je peux vérifier les chiffres par la suite mais je pense que notre bureau itinérant dessert 85 localités de plus. Si les besoins sont suffisamment importants pour justifier l'envoi d'un service itinérant une ou deux fois par semaine, nous le ferons certainement.

En deuxième lieu, l'arrangement que nous avons conclu avec le Centre de la main-d'œuvre du Canada donnera une plus grande souplesse à notre organisation car il se peut que le Centre de la main-d'œuvre ait un bureau tout près des localités dont vous parlez. Ainsi, nous pourrions prodiguer nos services bien plus facilement en formant le personnel du Centre de la main-d'œuvre ou en y détachant un de nos propres employés à temps partiel ou à temps complet.

[Text]

Mr. Marshall: You will do that?

Mr. Steele: Yes.

Mr. Marshall: I want to make a correction. I was referring from one end of my district to the other but the Manpower office happens to be in between, so it is probably 250 miles. Pardon me for extending it 50 miles.

Mr. Steele: Mr. Chairman, we do have itinerant service. Naturally in the case of Newfoundland I cannot answer off the cuff but I do have the books here and if you would like to go over it afterwards, we could check and see exactly what our services are. We will also provide zenith lines if the volume warrants it. We have been doing this in New Brunswick just recently. We have added at least a dozen zenith lines I think around the Bathurst area and that part of the world. Then again, if there is a need for a zenith line in Newfoundland we will put one in.

Mr. Marshall: Is Mr. Wakeman from the Commissioner's office here today?

Mr. Steele: No, he is not here today.

Mr. Marshall: I want to get to the area of Stephenville, where there is a Manpower office and they are now having service by appointment under unemployment insurance. Evidently there is a new federal building going into Stephenville with a Manpower allocation of space. I am wondering if any consideration could be given to providing unemployment insurance space because this place is building up industrially, populationwise, etc. Could this be considered?

Mr. Steele: Mr. Chairman, Stephenville is actually mentioned in this document.

Mr. Marshall: Yes, I know, but the service they are getting now is only . . .

Mr. Steele: But that means that we will be adding to Manpower service.

Mr. Ward: That is in the future.

Mr. Steele: By the fall of this year we will either have trained somebody in Manpower or we will have provided our own clerks in Stephenville to handle unemployment insurance queries. This is what this document means. If the name of the place is in that document, it means we are going to put in additional service in that area.

• 1625

What is not settled is exactly what form that additional service will take.

Mr. Marshall: I think that is all I have for now, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. McQuaid.

Mr. McQuaid: Thank you, Mr. Chairman. This book that has just been printed contains only nine of the provinces of Canada. A very important province was left out, the province of Prince Edward Island. Is there any particular reason for that?

[Interpretation]

M. Marshall: Allez-vous faire cela?

M. Steele: Oui.

M. Marshall: Je voudrais faire une rectification. Je parlais tout à l'heure de la distance qui sépare les deux extrémités de ma circonscription mais le Centre de la main-d'œuvre se trouve entre les deux, si bien que la distance n'est que probablement que de 250 milles. Excusez-moi d'avoir ajouté 50 milles.

M. Steele: Monsieur le président, nous avons un service itinérant. Naturellement, je ne peux pas donner de réponse immédiate dans le cas particulier de Terre-Neuve, mais j'ai ici tous les documents et si vous voulez les examiner tout à l'heure, nous pourrions vérifier et déterminer exactement quels sont les services que nous offrons à Terre-Neuve. Nous allons également utiliser des lignes téléphoniques zenith si les besoins le justifient. C'est ce que nous avons fait récemment au Nouveau-Brunswick. Nous avons rajouté une douzaine de lignes téléphoniques zenith à Bathurst et dans cette région. Aussi, nous ferons de même à Terre-Neuve si le besoin s'en fait sentir.

M. Marshall: Monsieur Wakeman, du bureau du commissaire, est-il ici aujourd'hui?

M. Steele: Non, il n'est pas ici aujourd'hui.

M. Marshall: Je veux aborder maintenant la région de Stephenville, où existe un centre de main-d'œuvre qui s'occupe également de l'assurance-chômage. Un édifice fédéral est en cours de construction à Stephenville qui comprendra un centre de main-d'œuvre. Je me demande si on ne pourrait pas également y ouvrir un bureau d'assurance-chômage car c'est une ville qui est en train de s'industrialiser, d'où un afflux de population.

M. Steele: Monsieur le président, Stephenville est mentionnée dans ce document.

M. Marshall: Oui, je sais, mais les services qui y sont prodigués actuellement . . .

M. Steele: Mais cela signifie qu'il y aurait un centre de main-d'œuvre et un bureau d'assurance-chômage.

M. Ward: Oui, à l'avenir.

M. Steele: D'ici l'automne, soit que nous aurons formé des employés du centre de main-d'œuvre, soit que nous y aurons détaché un de nos employés pour s'occuper des demandes d'assurance-chômage. C'est ce que dit le document. Si le nom d'une ville y figure, cela signifie que nous allons développer nos services dans cette région.

Ce qui n'est pas encore décidé est sous quelle forme précise ces services supplémentaires seront fournis.

M. Marshall: Je crois que c'est tout pour l'instant, monsieur le président.

Le président: Monsieur McQuaid.

M. McQuaid: Je vous remercie, monsieur le président. Cet ouvrage qui vient d'être imprimé ne parle que de neuf provinces. Une province très importante a été oubliée, celle de l'Île-du-Prince-Édouard. Y a-t-il une raison précise à cela?

[Texte]

An hon. Member: Everybody is working there.

Mr. McQuaid: Are there no services available for our people?

Mr. Steele: First, Mr. Chairman, the 142 places listed are places where we feel, at this time, that our service should be expanded. In P.E.I., of course, we do have a service at Charlottetown, and I think we also have one at Summerside. I could check and seem what else we have. If you like, I can look it up for you, but I am sure we have agents across P.E.I. and I am sure we have itinerant service.

Mr. McQuaid: Well, my very point is that this service, from the experience of the past winter, is obviously not adequate. You did have a claims office at one time in Prince Edward Island, where claimants could file their claims, and their files were kept there. Now your nearest claims office, where claims can be filed and where files are kept, is in Moncton, which is some 300 or 400 miles away, and our problem is that when one of our claimants goes to Charlottetown or Summerside, the file is not there. The information is not immediately available, and there is an intolerable delay in getting these matters settled. I have had a terrific amount of trouble this winter on this very item.

I am wondering, Mr. Chairman—and possibly these men who are present today cannot give the answer—if there is any possible chance of having the claims office moved back from Moncton to Charlottetown so that the residents of our province can be adequately serviced. I think you will have to admit that we are not getting adequate unemployment insurance service under the present setup.

Mr. Brown: Mr. Chairman, first of all, there are two problems. One is a simple problem of processing a claim, and this can really be done almost anywhere. The other problem is answering an inquiry, and we have done studies, of course, and we know that 90 per cent or more of all inquiries can be answered with the information readily available in the Charlottetown office. Something like 70 or 80 per cent of our inquiries, in fact, can be answered without reference to any document whatsoever.

What we are looking into at the moment is providing more information to the Charlottetown office, for instance, that would enable them to have a little more information than they have at the moment on the microfilm. The microfilm will, in fact, enable them to reach 95 or 99 per cent of all inquiries, or should do.

There have been some problems during this last winter due to the inexperience of the staff. As you probably know, our inquiry load went up by 50 per cent across the country, to the point that we had 1,300,000 inquiries in January alone. Naturally this just strained our resources on the inquiry counter to the point where many of the staff were not as good at looking at the pay lists and understanding what they meant as they should have been. But we have done independent studies, and we know that something like 98 per cent of all the inquiries can be answered with the information already available. There are only the last one or two for which you have to go back to the regional office and you would probably find that even with the claim file, you would still have to go back to

[Interprétation]

Une voix: Il n'y existe pas de chômeurs.

M. McQuaid: N'y a-t-il pas de bureaux d'assurance-chômage pour les habitants de l'île?

M. Steele: Tout d'abord, monsieur le président, les 142 localités qui figurent dans la liste sont celles où nous estimons que nous devrions développer nos services maintenant. Bien sûr, dans l'Île-du-Prince-Édouard nous avons un bureau à Charlottetown et également, je pense, à Summerside. Je pourrais vérifier quels autres bureaux nous y avons. Si vous le voulez, je peux vérifier, mais je suis sûr que nous avons des représentants dans toute l'Île-du-Prince-Édouard, ainsi qu'un service itinérant.

M. McQuaid: Ce que je veux dire est que ce service, d'après l'expérience que nous avons faite l'hiver dernier, est de toute évidence insuffisant. Vous aviez à un moment donné un bureau de l'Île-du-Prince-Édouard où les requérants pouvaient déposer leurs demandes et où étaient conservés leurs dossiers. Maintenant, le bureau le plus proche où on peut déposer les demandes et où les dossiers sont conservés se trouve à Moncton, c'est-à-dire une distance de 300 à 400 milles. Et le problème est que lorsqu'un requérant se rend à Charlottetown ou à Summerside, son dossier ne s'y trouve pas. Des renseignements nécessaires ne peuvent être cherchés immédiatement, ce qui entraîne des délais intolérables. Ce problème m'a posé des difficultés terribles cet hiver.

Je me demande, monsieur le président,—et peut-être les témoins d'aujourd'hui ne pourront-ils pas me répondre—s'il ne serait pas possible de retransférer le bureau principal de Moncton à Charlottetown de façon à ce que les habitants de la province disposent d'un service convenable. Je pense que vous conviendrez que ce n'est pas le cas actuellement.

M. Brown: Monsieur le président, je dirais tout d'abord qu'il y a là deux problèmes. Le premier est celui du traitement des demandes, et cela peut être fait virtuellement n'importe où. L'autre problème sont les réponses aux demandes de renseignements; nous l'avons étudié, bien sûr, et nous savons que 90 p. 100 au plus de toutes les demandes de renseignements peuvent recevoir une réponse dans notre bureau de Charlottetown même. En fait, quelque 70 à 80 p. 100 de toutes les demandes peuvent recevoir une réponse sans avoir à consulter aucun document quel qu'il soit.

Pour l'instant, nous essayons de transmettre sur microfilm un plus grand nombre de renseignements à notre bureau de Charlottetown, par exemple. Ce système devrait lui permettre dans la pratique de répondre à 95 ou 99 p. 100 de toutes les demandes qui lui sont adressées.

Des difficultés ont surgi l'hiver dernier en raison de l'inexpérience de notre personnel. Comme vous le savez probablement, le nombre de demandes qui nous étaient adressées dans tous les pays a augmenté de 50 p. 100, si bien que, rien qu'au mois de janvier, nous avons dû répondre à 1,300,000 demandes de renseignements. Naturellement, notre personnel s'est trouvé surchargé de travail et n'était pas aussi efficace qu'il aurait dû l'être. Cependant, nous avons réalisé certaines études indépendantes et nous savons qu'environ 98 p. 100 des réponses à toutes les demandes peuvent être trouvées sur place. Il n'y a qu'un ou 2 p. 100 des demandes qui doivent être transmises au bureau régional et vous vous apercevriez probablement

[Text]

the regional office anyway to find out what the state of the claim actually was.

We are also looking into improving our communications in the Maritimes. We are looking into a communication link with Newfoundland, for instance. We are looking into improving our microfilm to the point where it carries more information. We are studying the sort of information that claimants have been asking for and that our offices need, and we are also planning to retrain all our inquiry people during the summer, once the claim load goes down a bit and we have a little more time and a few more people available.

• 1630

Mr. McQuaid: Mr. Chairman, I am afraid I have to take very serious exception to the statement that 98 per cent of the inquiries that come from Prince Edward Island can be answered in Charlottetown. I would like you to check that because 98 per cent of the ones I directed to Charlottetown had to be redirected by Mr. Dempsey, who is a very competent, very efficient and very obliging manager, I might say. At least 98 per cent of the claims had to be referred to Moncton to get an answer, and we had to wait for two and three days to get the answer. I would like you to look into that because it is a real problem.

Mr. Brown: Mr. Chairman, there are two things, perhaps, that I will ask the members to remember. By the time a complaint reaches a member it has gone through a number of screening processes and by that time something has definitely gone wrong with that claim, which is unusual, shall we say, because the vast majority do not suffer from that problem. From the point of view of the inquiry counter the real volume is being handled and being answered. By the time somebody goes to their member of Parliament something has really gone wrong with our processing, the inquiry clerk has given the wrong information, and so on. I might also point out that even at the commission level with respect to two thirds of all the letters which we get from members of Parliament the claim is in fact in order and all the claimant is asking for is more information. For some reason we failed to get across to him why the claim is the way it is, but this is another thing. Furthermore, with respect to the ones that have to go to Moncton, I would guess that most of them would have had to go to Moncton anyway, whether the claim file was in the office or not, because in January and February, when we were getting most of the inquiries, you could not tell from the claim file what had happened. You had to go to the pay center and therefore you would have had to go to Moncton anyway because that is where the pay center is.

Mr. McQuaid: Let me put this very simple example to you, and it is one that we run up against almost continuously. A man comes to me and says that on February 14 he sent in his claim card, the card that he is required to fill in for the two-week period. The two-week period has passed, three weeks have passed and he has not heard a word from his unemployment insurance claim. I call Charlottetown and Charlottetown cannot give me the answer. They first have to get in touch with Moncton to try to find out what happened to that card.

[Interpretation]

que même si les dossiers étaient conservés à Charlottetown, il faudrait consulter le bureau régional pour déterminer quelle suite a été accordée à la demande.

Nous essayons également d'améliorer notre système de communication dans les provinces maritimes. Nous envisageons, par exemple, d'établir une liaison avec Terre-Neuve. Nous essayons d'améliorer notre microfilm afin de pouvoir y transcrire un plus grand nombre de renseignements. Nous étudions quels sont les gens de renseignements qui sont le plus souvent demandés et que nos bureaux doivent pouvoir fournir immédiatement, et nous projetons également de donner une meilleure formation

aux employés de nos guichets de renseignements cet été, lorsque le nombre de demandes diminuera quelque peu et que nous aurons plus de temps et plus de personnel.

M. McQuaid: Monsieur le président, j'ai peine à croire que 98 p. 100 des demandes venant de l'Île-du-Prince-Édouard sont examinées à Charlottetown. Il serait bon de vérifier ce chiffre car 98 p. 100 des demandes expédiées à Charlottetown ont dû être retransmises par M. Dempsey dont la compétence administrative est incontestable. Il a fallu transférer à Moncton 98 p. 100 des demandes au moins ce qui a causé un retard de deux ou trois jours. Ce problème mérite d'être étudié à fond.

M. Brown: Monsieur le président, il faut tenir compte de deux facteurs. Quand le député est saisi d'une plainte, celle-ci a fait l'objet de nombreux tris. Entre temps, il s'est produit quelque chose sans doute. Ce qui est rare car la grande majorité des requérants ne souffre pas de ce problème. Toutes les demandes sont examinées et les requérants obtiennent une réponse. Si le député reçoit une plainte, c'est que l'examen de la demande ou les renseignements du commis sont erronés. Je signale en passant qu'en ce qui concerne deux tiers des lettres que les députés font parvenir à la Commission la demande est en bonne et due forme mais le requérant veut simplement obtenir plus de renseignements. Pour des raisons que j'ignore, on ne lui a pas donné ces renseignements. En outre, pour ce qui est des demandes qu'on doit expédier à Moncton ce qui est le cas pour la plupart d'entre elles, elles devraient s'y rendre de toute façon que le dossier soit au nom au bureau régional. En effet, en janvier et en février, c'est-à-dire au moment où nous avons eu le plus de demandes, le dossier ne nous a été d'aucune utilité pour leur dire ce qui s'était passé. Il a fallu s'adresser au bureau des traitements situé à Moncton.

M. McQuaid: Permettez-moi de vous citer un exemple qui se répète chaque jour. Le 14 février un requérant a déposé la carte qu'on exige pour la période de 15 jours. Trois semaines se sont écoulées et il est resté sans nouvelle. J'ai communiqué avec Charlottetown qui ne m'a pas donné de réponse car c'est Moncton qui a la solution.

[Texte]

Mr. Brown: Yes. The claim file would not enable him to say anything different than that. The claim file would not help him at all because the card goes directly to Moncton, it is processed by Moncton and his name should appear on the pay list.

Mr. McQuaid: That is my very point, Mr. Chairman. I say that is not good service and you could improve your service to the claimants tremendously if you would move your claims office back to Charlottetown.

Mr. Brown: But you are not asking for that. Mr. Chairman, what is being asked for is to move the whole of the pay system back to Prince Edward Island where, of course, it has not been for four or five years. I think we have paid out of Moncton now for four or five years to my knowledge, so there is no real difference this year from last year. The question you are asking can only be answered by reference to Moncton, because if we had issued that cheque it would have been on the pay list and the district office could have answered the question. Therefore the assumption is that either the card did not reach Moncton because something went wrong in the mail—and this, of course, has been a great problem during the winter in the Maritimes. The ferry boat to Newfoundland, for instance, was held up for a week at a time with the air strike—and there have been problems with the mail, and in the particular case you are speaking of it reaches you because presumably the claimant has not received a reply from the district office. However, if that card had been processed the district office would be able to say to the claimant that it was processed on Wednesday, Thursday or Friday.

Mr. McQuaid: They cannot do it.

Mr. Brown: They can if it has been processed, but if has not been processed they cannot do it. In fact, probably all we can say when we look into it is that the card was never received by Moncton and therefore we then get the district office to get in touch with the claimant and ask for another one to be submitted.

Mr. McQuaid: Is there any possible chance of having the pay office moved back from Moncton to Charlottetown, where it was three or four years ago and where we were getting excellent service?

Mr. Brown: Mr. Chairman, I would like to say that I think the service next winter will be as good as it has been in the previous years, and if the service was good in the previous years then I think you will find that next year it will be just as good as it has always been.

• 1635

Mr. McQuaid: Will you promise me that if it is not better next year you will move the pay offices? Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Skoberg, Mr. Whelan and Mr. Dionne. Mr. Skoberg.

Mr. Marshall: Mr. Chairman, as I did not take up all my time, I wonder if I could raise a short point of order...

The Chairman: If Mr. Skoberg agrees.

[Interprétation]

M. Brown: Bien. Le dossier sur lequel figure la demande ne révélerait rien d'autre vu que la carte est envoyée directement à Moncton qui en fait l'examen. Le nom du requérant apparaît ensuite sur la feuille de salaire.

M. McQuaid: Voilà où je veux en venir, monsieur le président. Je maintiens que ce service n'est pas satisfaisant et que les requérants s'en trouveraient fort mieux si le bureau des demandes était transféré à Charlottetown.

M. Brown: Ce n'est pas là votre ambition, n'est-ce pas? Monsieur le président, on nous demande de transférer l'ensemble du bureau de paie à l'Île du Prince-Édouard où il se trouvait il y a quatre ou cinq ans. Nos traitements nous proviennent de Moncton depuis déjà quatre ou cinq ans si bien que les résultats n'ont pas varié cette année par rapport à l'an dernier. Ce n'est qu'en gardant Moncton en perspective que l'on peut répondre à votre question car un chèque émis aurait été porté sur le bordereau et le bureau régional aurait répondu à cette question. Donc, l'hypothèse la plus logique est la suivante: Soit que la carte ne s'est pas rendue à Moncton à cause du courrier dont l'acheminement est souvent défectueux dans les Maritimes. Le bac de Terre-Neuve n'a pas assuré de service pendant une semaine lors de la grève des transports aériens et le courrier s'en est senti. Dans le cas que vous mentionnez, vous êtes saisi de cette demande parce que le requérant n'a pas reçu de réponse de son bureau régional. Toutefois, si cette demande avait été examinée, le bureau régional aurait été en mesure de faire connaître au requérant la date de cet examen.

M. McQuaid: C'est impossible.

M. Brown: Si la demande a fait l'objet d'un examen le bureau peut donner ce renseignement mais il ne le peut pas dans le cas contraire. En fait, tout ce que nous pouvons dire c'est que Moncton n'a jamais reçu la carte en question. Nous nous adressons donc au bureau régional qui communique avec le requérant l'invitant à déposer une autre demande.

M. McQuaid: Est-il possible d'envisager le transfert du bureau des traitements de Moncton à Charlottetown car on y obtenait un service excellent il y a trois ou quatre ans?

M. Brown: L'hiver prochain, le service offert sera aussi satisfaisant que par le passé. Or, s'il a donné satisfaction à la population par le passé, le service se maintiendra à ce niveau l'an prochain.

M. McQuaid: Pouvez-vous me promettre que si le service n'est pas meilleur l'an prochain, le bureau de traitement sera transféré? Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: M. Skoberg, M. Whelan et M. Dionne. M. Skoberg.

M. Marshall: Monsieur le président, comme je n'ai pas épuisé mon temps de parole, me permettez-vous d'évoquer le Règlement?

Le président: Si M. Skoberg n'y voit pas d'objection.

[Text]

Mr. Marshall: Would you mind, John?

Mr. Skoberg: Go ahead.

Mr. Marshall: I just wanted to say that in spite of the complaints that we get, I have had every co-operation from the office in Corner Brook. They put in a direct line for me. I have had every co-operation from the Unemployment Insurance Commissioner; he sent over one of his men on many occasions. I know the problems with changing over the act and in spite of the complaints I want to put on the record that I thank the Unemployment Insurance Commission for the service I have.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: With those words, Mr. Chairman, probably we can say the same thing for Saskatoon and Regina. But even with the type of service that we are able to provide when claimants do contact a representative, there are thousands with problems who did not and were not aware of this type of service. I think Mark Rose put it quite well; he met many new constituents in this last short while. Mr. Chairman, are we going to have Mr. Mackasey back? I believe at the last meeting he indicated that he would be making some announcements on severance pay as it affects claimants. It is most important that this Committee look at that again. I do not want to take up the time dealing with severance pay now if we expect to have the Minister back or if Mr. Ward is prepared to answer the questions I would like to put to him?

The Chairman: I know that Mr. Mackasey was supposed to be here this afternoon, but at the last minute he had to cancel his appearance. We will have him with us next Tuesday morning, May 2, to look at the Manpower and Immigration estimates.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, would you care to comment if Mr. Mackasey's meeting with Mr. Marc Lalonde had anything to do with what might happen in the next month or so?

The Chairman: I do not know who he was meeting but I know that he could not be with us this afternoon. Mr. Ward, are you able to answer?

Mr. Rowland: It sounds as though you have a tapped line.

Mr. Ward: We could certainly take your observations and discuss them with the Minister.

Mr. Skoberg: Let us not go through that route again if we can get some direct questions. In fact, Mr. Chairman, if the gentlemen who are with us today will be contributing some input into the decision-making process as to whether or not severance pay is to be considered as earnings, it may be a good idea to ask questions and I will start out. From there we can find out where we are at on that.

The other day Mr. Broadbent referred to a board ruling. Although I realize this does not establish any real precedent in so far as the present act is concerned, surely a board ruling dealing with exactly the same subject should have some bearing on the decision that I was told some time ago would be made very quickly. The board ruling came from Moose Jaw when Swifts closed down in 1952, and the appeal was number 936, date June 1, 1953. In part the referee or the umpire said that he had no hesitation in saying:

[Interpretation]

M. Marshall: Vous voulez bien, John?

M. Skoberg: Allez-y.

M. Marshall: Malgré toutes les plaintes que nous recevons, je soutiens vigoureusement que j'ai obtenu la plus entière collaboration du bureau de Corner Brook qui a placé une ligne directe à mon service. J'ai reçu la collaboration la plus entière de la Commission d'assurance-chômage qui, à plusieurs reprises, m'a offert le service de ses experts. Je connais les difficultés que posent la modification de la loi et malgré toutes les réserves qu'on peut y apporter je tiens à déclarer publiquement que je remercie la Commission d'assurance-chômage pour les services qu'elle m'a rendus.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: On peut étendre ces éloges à Saskatoon et à Regina. Certes, on peut assurer ce service aux requérants qui s'adressent à leur représentant, mais pas au millier de personnes qui ne sont même pas au courant de l'existence d'un tel service. Je pense que M. Mark Rose s'est bien exprimé à cet égard; dernièrement, il rencontrait plusieurs nouveaux électeurs. Monsieur le président, aurons-nous le plaisir d'accueillir M. Mackasey à ce comité? Lors de la dernière réunion, il a déclaré qu'il apporterait certaines précisions au sujet des paiements de fin d'emploi dont les répercussions se font sentir sur les requérants. Il importe que ce comité se penche une fois de plus sur ce problème. Je ne veux pas m'étendre maintenant sur les paiements de fin d'emploi surtout si le ministre doit se présenter au comité ou si M. Ward veut bien répondre aux questions que je lui poserai?

Le président: M. Mackasey devait être parmi nous cet après-midi mais il lui a fallu s'absenter à la dernière minute. Le ministre viendra mardi matin, le 2 mai; il examinera les prévisions budgétaires du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

M. Broadbent: Monsieur le président, voulez-vous dire si la rencontre de M. Mackasey avec M. Lalonde a trait aux événements qui sont censés se produire le mois prochain?

Le président: Qui a-t-il rencontré? Je l'ignore. Je sais qu'il n'a pas pu venir cet après-midi. Monsieur Ward, vous êtes au courant?

M. Rowland: Ma foi, votre ligne est surveillée!

M. Ward: Nous ferons part de vos remarques au ministre.

M. Skoberg: Ne parcourons pas ce chemin puisque nous pouvons poser nos questions directement. En fait, monsieur le président, les députés sont invités à participer aux décisions et à décider si les paiements de fin d'emploi doivent être considérés comme revenu. Une période de questions semble s'imposer, j'entame donc le débat.

L'autre jour, M. Broadbent a fait allusion à une décision du conseil, il n'a pas créé de précédent au terme de la loi actuelle. Cependant, la décision du Conseil à ce sujet devrait avoir un impact sur la décision qui devait être prise rapidement. Ce jugement a été rendu à Moose Jaw quand le bureau de Swifts a fermé ses portes en 1952. Le numéro de l'appel est 936 et remonte au 1^{er} juin 1953. Voici un extrait de ce que l'arbitre a déclaré sans hésitation:

[Texte]

In my opinion said paragraphs create discrimination and anomalies and I cannot see how one can in fairness apply to a future period an amount of money which has been given to a claimant in respect of his past services.

And I would like to ask the question directly, Mr. Chairman, to Mr. Ward or Mr. Steele, of whether or not they consider severance pay as bank credits? If you do have a bank account, as was mentioned here the other day by Mr. Broadbent, I am certain that this has no bearing on your qualification for unemployment insurance benefits.

Mr. Ward: Mr. Steele will respond.

Mr. Steele: Mr. Chairman, I would like to say that there are two sides to this. The bank credit idea is only one side. We have had representations from the employers' associations to the commission and all, without exception, maintain that severance pay is in fact a duplication of unemployment insurance and they feel, because of that, they should not be paying twice for the same contingency that may happen.

• 1640

I think it is true that severance pay only occurs if the person is laid off. The same is also true of unemployment insurance. It is not true of retirement pay, it is not true of bonuses, it is not true of various other payments that may be made at the time of separation because there is a right to a retirement benefit at some time in the future, and that right is maintained. There is not a right to severance pay except in the situation where a person is laid off. And it is usually recognized in the collective bargaining situations that this severance pay is designed to help the person support himself and his family while looking for alternative employment opportunities. In other words, it is an identical payment to unemployment insurance. Therefore, you have the problem of over-insurance, if you like, which is what the insurance industry is always concerned about and what the Commission, because it is in the insurance business, has also to be concerned about.

The other point, of course, is that if and when experience rating is introduced the employers would like to be given credit for the fact that they have paid out severance pay and have therefore reduced the load on the Commission. From the point of view of the labour unions, I suppose, bargaining severance pay, they could always bargain for supplementary unemployment insurance benefits, which are of course added onto unemployment insurance benefits and are paid while the person is looking for work. I am simply giving the other side of the story because I thought Mr. Skoberg gave, shall we say, the labour side of the story extremely well—it being payment for services previously rendered. I am giving the employer's side and simply saying that there are two sides and that at the moment we limit the application of severance pay to 32 weeks in order that a person may not lose his right to a claim because he has been unemployed for more than 32 weeks and therefore loses his 20 weeks in the last 52.

Mr. Skoberg: May I suggest, so that you do not think I am giving just the employee's side of the story, that my information is that both Gulf Oil and Husky agreed to make representations to their head office level in so far as severance pay is concerned in the City of Moose Jaw, because that is where many employees have been hit with this severance, and it amazes me somewhat that the employers themselves, after going to a bargaining table in good faith

[Interprétation]

A mon avis, les paragraphes susmentionnés créent une discrimination et des anomalies et je ne vois pas comment on peut reporter à une période ultérieure une somme versée au requérant comme traitement pour ses services passés.

Monsieur le président, j'ai une question à poser à M. Ward ou à M. Steele et la voici: les paiements de fin d'emploi sont-ils considérés comme des crédits bancaires? Un compte en banque, comme le précisait M. Broadbent, ne devrait pas causer l'annulation des demandes d'assurance-chômage.

M. Ward: M. Steele répondra à votre question.

M. Steele: Monsieur le président, il faut voir les deux côtés de la médaille. Le crédit bancaire en est un. Les associations d'employés ont présenté des instances à la Commission et toutes maintiennent sans exception que les prestations de fin d'emploi font double emploi avec les prestations d'assurance-chômage. C'est pourquoi, elles estiment que la même éventualité ne devrait pas faire l'objet d'un double paiement.

Il est vrai que les prestations de fin d'emploi ne sont versées que s'il y a mise à pied. Ce raisonnement s'applique aussi aux prestations d'assurance-chômage mais il ne vaut pas dans le cas des pensions, ou d'autres prestations ou encore d'autres paiements effectués quand l'employé abandonne son emploi parce qu'il aura droit de toucher ses chèques de pension à l'avenir. Ce droit est maintenu. Quant aux prestations de fin d'emploi, nul n'y a droit sauf en cas de mise à pied. D'ailleurs, les syndicalistes reconnaissent dans leurs négociations collectives que les prestations de fin d'emploi ont pour but d'aider une personne à subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille tout en cherchant un travail. En d'autres termes, il s'agit d'un paiement identique à celui de l'assurance-chômage. Donc, on fait face au problème de la sur-assurance qui inquiète toujours les compagnies d'assurances et qui devrait préoccuper la Commission qui, elle aussi, offre ces services d'assurances.

Quand l'évaluation selon l'expérience sera mise en œuvre, l'employeur tiendra à ce qu'on reconnaisse qu'il a versé des prestations de fin d'emploi à ses employés allégeant ainsi le fardeau de la Commission. Du point de vue des syndicats qui négocient les prestations de fin d'emploi, ils pourraient toujours demander des prestations supplémentaires d'assurance-chômage qui sont ajoutées aux prestations ordinaires et versées aux chômeurs qui cherchent un emploi. Il importe que vous connaissiez l'envers de la médaille car M. Skoberg s'est fait le défenseur des syndicats en parlant de versements pour services rendus. Je me fais maintenant le porte-parole du patronat en essayant de vous faire connaître les deux côtés de la médaille. A l'heure actuelle, la demande de prestations de fin d'emploi doit couvrir une période de 32 semaines, si bien qu'une personne ne perdra pas son droit même si elle chôme depuis plus de 32 semaines et qu'elle a perdu 20 semaines sur les 52 dernières semaines.

M. Skoberg: Je ne me fais pas uniquement le défenseur de l'employé et je préciserai que *Gulf Oil* et *Husky* ont soumis des instances auprès du bureau de Moose Jaw relativement aux indemnités de licenciement car c'est à cet endroit que les employés ont été le plus touchés par les mises à pied. Je suis donc étonné que les employeurs eux-mêmes après avoir négocié de bonne foi les prestations de fin d'emploi qui, après tout, font partie des négocia-

[Text]

and negotiating a severance pay, which is part of the collective bargaining, are suggesting that this is a duplication of unemployment insurance just so that they can get a little bit back out of that equalization grant, if there is anything to come back out of it.

It also appears to me, Mr. Chairman and Mr. Steele, that the Unemployment Insurance people themselves are becoming involved in the collective bargaining process—because who would ever again bargain for a severance pay under these circumstances? It would be stupid for anybody to even talk severance pay any more. The real purpose of severance pay was to allow people to adjust themselves, re-educate themselves, do what they possibly can in that time that they will be struck down or struck off the working list from their respective employers. It bothers me that you people are becoming involved in this collective bargaining process, and very deeply so, in my opinion.

Mr. Steele: Mr. Chairman, I do not think we are really involved in the collective bargaining process other than that the Commission has a concern, and the employers do, that there should not be over-insurance, resulting in no incentive to look for work. This, of course, is always the problem. This is also why wage loss insurance is specifically mentioned in the act as being earnings—so that it will be deducted while the person is sick to avoid over-insurance. But I think you will agree that a person should not benefit in terms of making a profit by a contingency happening. We have looked into severance pay and most severance pay is of course for less than one or two weeks. Only a few go beyond one or two weeks and in fact the more well-off members of the labour force are those who receive one or two weeks; people such as bank managers and so on.

• 1645

I am just being reminded that I should have mentioned that severance pay is still being studied of course by the Commission and by the Minister. There are financial implications which have to be considered because the original act and its financing was based on the assumption that severance pay would be counted as earnings and I do not know when it will be reconsidered. There are various things being studied at the moment and I think you would have to ask the Minister about the timing.

Mr. Skoberg: May I suggest that on December 14, 1971, letters written to various people across this country said that a decision regarding this matter would be made very shortly. I hope the delay in the decision will bear merit on behalf of those people who will be affected or could be affected. Do you have any figures to indicate for what term the average individual received severance pay previously? I understand that five weeks was the usual length of time.

Mr. Steele: Mr. Chairman, we did a study recently, only two or three months ago, but I am afraid I do not have the figures here. Maybe I do, but certainly with five weeks you are getting down to 1 or 2 per cent of the claimant population.

I forget what the figures are, but more than half of them do not get severance pay at all, that is the first thing. Secondly, most severance pay is for less than one week.

[Interpretation]

ciations collectives parlent maintenant d'un double emploi avec l'assurance-chômage pour qu'ils puissent profiter des subventions de péréquation.

Monsieur le président et monsieur Steele, l'assurance-chômage participe semble-t-il aux négociations collectives. Qui donc en pareil cas voudrait négocier des prestations de fin d'emploi? Il faudrait être stupide pour parler encore de prestations de fin d'emploi. Le but de ces prestations était de permettre aux employés de s'adapter à la nouvelle situation et de se rééduquer au moment où ils disparaîtraient de la liste de travail des employeurs. Le fait que vous vous engagiez dans le processus de négociations collectives me cause une vive inquiétude.

M. Steele: Monsieur le président, nous ne participons pas réellement aux négociations collectives si ce n'est que la Commission et les employeurs ne souhaitent pas que soit mis sur pied un système de sur-assurance qui n'encouragerait plus les gens à chercher de l'emploi. C'est un problème qui existe en permanence. C'est pourquoi l'assurance contre la perte de salaire apparaît dans la Loi comme des revenus déductibles en cas de maladie pour éviter la sur-assurance. Vous conviendrez avec moi que personne ne doit réaliser de profit sur les prestations versées en pareil cas. Les prestations de fin d'emploi ne couvrent au maximum qu'une ou deux semaines. Il est rare que cette période soit prolongée et ce sont les mieux rétribués de la population active tels que les directeurs de la banque qui reçoivent une ou deux semaines de prestations de fin d'emploi.

On me rappelle que j'aurais dû apporter la précision suivante: la Commission et le ministre continuent, bien entendu, d'étudier cette question des prestations de fin d'emploi. Les incidences financières de la loi doivent être considérées parce que à l'origine on estimait que les paiements de fin d'emploi seraient comptés comme un revenu. J'ignore quand cet aspect fera l'objet d'un nouvel examen. À l'heure actuelle, plusieurs choses sont à l'étude et c'est le ministre qui pourrait nous donner la date de cet examen.

M. Skoberg: Le 14 décembre 1971 de nombreuses lettres annonçant qu'on prendrait bientôt une décision à cet égard ont été expédiées. J'espère que ce délai sera à l'avantage de ceux que la décision touche. Avez-vous des chiffres indiquant quelle période couvrirait les prestations de fin d'emploi reçues par un Canadien moyen? Je crois qu'il s'agissait de cinq semaines.

M. Steele: Monsieur le président, il y a à peine deux ou trois mois, nous avons fait une étude mais je n'ai pas les chiffres sous les yeux. Cependant, ce chiffre de cinq semaines ne doit représenter qu'1 ou 2 pour cent des requérants.

Je ne me souviens plus de ces chiffres mais plus de la moitié des requérants ne reçoivent pas de prestations de fin d'emploi du tout. En second lieu, la plupart des versements de fin d'emploient sur une période de moins d'une semaine.

[Texte]

Mr. Skoberg: Until now you have not had any study to indicate what the increase in the rate structure would be if you had to include severance pay?

Mr. Steele: Oh, yes, we have had.

Mr. Skoberg: Are you clear to give that figure?

Mr. Steele: I am afraid, Mr. Chairman, I could not at this point in time.

Mr. Skoberg: Just one point before the Chairman cuts me off, I think it should be thoroughly understood that the Minister has made it very clear that unemployment insurance is not a welfare program and to suggest that because someone has a bank account and are banking the credits of severance pay in actual dollars and cents is exactly the same thing. That is the only thing that they ever banked, was their severance pay, many of these people. If we want to turn this into a welfare program with a means test then let us call it what it should be. I think the over insurance part is not too well taken, Mr. Steele, if I may put it that way.

Mr. Steele: May I reply, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

Mr. Steele: First of all, of course, the bank account is there whether a person is laid off or not, that is the first thing. Secondly, most insurance companies will insist that anything paid by the government be considered as earnings, if you like, or be deducted from any payment the might make. So this is a typical factor in insurance. Thirdly, insurance companies normally insist that if two insurance companies are paying they will in fact prorate the amount that each pays and they will not both pay the full amount.

Mr. Skoberg: Severance pay is not insurance.

The Chairman: Mr. Whelan.

Mr. Ward: Mr. Chairman, if Mr. Whelan does not mind, I feel compelled to make an observation. I am wearing two hats and I have the other one on today. As you understand, the act that you gentlemen passed for us makes certain provisions in case of a vacancy on the Commission and one of the Commissioners has to take over and be acting Chairman and that is supposed to put him in a neutral position. I know I am neutral, but I know who I am neutral against. I just have to make that observation because I am sure some of you gentlemen will wonder why I do not respond to some of these things that are being said. Well, I am responding in this fashion. I assure you that your observations will be taken into consideration though.

• 1650

The Chairman: Mr. Whelan.

Mr. Whelan: I want to say first of all, being an M.P. for some time you know, that I have always kept in touch with my unemployment insurance office and all the other government offices in my area, even when we are not in difficulty, or when there are not extra workloads placed on them. So I do know how they operate in the community, and I do not think that I have made that many more friends in those departments because of the difficult position that people have found themselves in. I have made representations for many of them, but I found at all times that the local office in Windsor was more than co-operative. They worked long hours trying to help these people that were adjusting to the new act, from one act to the

[Interprétation]

M. Skoberg: Jusqu'ici, personne n'a fait d'étude portant sur la hausse des taux si l'on faisait entrer les prestations de fin d'emploi.

M. Steele: Nous avons fait cette étude.

M. Skoberg: Pouvez-vous nous en donner les résultats?

M. Steele: Malheureusement, non.

M. Skoberg: Un dernier point avant que ne m'interrompe le président. Le ministre a précisé et chacun doit en être averti, que l'assurance-chômage n'est pas un programme de bien-être. Or, avoir un compte en banque et créditer les prestations de fin d'emploi transforme cette assurance en programme de bien-être. Pour la plupart de ces gens la seule chose qu'ils aient jamais eu en banque, c'est leurs prestations de fin d'emploi. Si nous voulons transformer ce régime d'assurance en programme de bien-être, avec un moyen de le contrôler, eh bien, donnons-lui le nom qui lui convient. L'aspect assurance n'est pas bien compris, monsieur Steele.

M. Steele: Puis-je apporter des précisions, monsieur le président?

Le président: Oui.

M. Steele: Tout d'abord, un employé peut avoir un compte en banque qu'il soit ou non mis à pied. Deuxièmement, certaines sociétés d'assurance considèrent que tout ce qui est versé par le gouvernement constitue un revenu déductible de tout versement qu'elles sont sensées effectuer. Donc, du côté assurance, c'est là un facteur typique. Troisièmement, dans le cas des sociétés d'assurance, ils paient toujours une indemnisation proportionnelle et non pas le montant total.

M. Skoberg: Les prestations de fin d'emploi ne sont pas une indemnisation d'assurance.

Le président: Monsieur Whelan.

M. Ward: Monsieur le président, si M. Whelan n'y voit pas d'objection, je me vois obligé de faire la remarque suivante: j'occupe deux fonctions et aujourd'hui d'assume la seconde. La loi qui a été adoptée prévoit certaines dispositions en cas de vacances dans la Commission. A ce moment-là un des commissaires doit assumer le rôle de président suppléant ce qui le place dans une position de neutralité. Je sais que je suis neutre, mais je sais aussi contr'equi. Je tiens à apporter cette précision parce que certains d'entre vous se demanderont pourquoi certaines questions ne me font pas réagir. Eh bien, je peux vous assurer qu'on tiendra compte de vos remarques.

Le président: Monsieur Whelan.

M. Whelan: En tant que député de longue date, j'ai toujours gardé le contact avec le bureau d'assurance-chômage et tous les autres bureaux gouvernementaux dans ma région, même quand tout va pour le mieux ou que ces bureaux ne sont pas surchargés. Je connais fort bien leur travail et je ne crois pas que je me sois fait moins d'amis dans ce bureaux malgré les difficultés dans lesquelles se débattaient les gens. J'ai soumis et appuyé plusieurs cas et le bureau local de Windsor s'est toujours montré plus que coopératif. Ils ont consacré de longues heures à venir en aide à ceux qui devaient s'adapter à la nouvelle loi et pourtant cela posait bien des problèmes. C'est pourquoi il m'est difficile d'accepter ce que la presse, les politiciens et

[Text]

other, and all the difficulties there were. However, one of the things that I found hard to accept was what the press, what politicians said, what union leaders said, about this unemployment insurance act.

I do not mind saying that I pointed out that there were people such as yourself, Mr. Chairman, on the Unemployment Insurance Commission that advised this Committee from time to time when they were studying this legislation, and there were labour representatives. They had government representatives on the Commission, and it was not a nightmare that was thought up by just ordinary Members of Parliament or anything else. The press looked, as far as I am concerned, for things to create an atmosphere in people's minds that unemployment insurance was out to cheat them. This is far, far from the truth, as far as I am concerned.

That was the most irresponsible representation that I ever saw on anything in my life, and even in our local paper they had an untold amount of articles in there about it, and if you really read it, it ended up that the person getting unemployment insurance was probably better off than he had ever been under any plan, that pregnant women were getting unemployment insurance that they never would have gotten before—

An hon. Member: Praise the Lord.

Mr. Whelan: Pardon?

The Chairman: We will have questions for five minutes.

Mr. Whelan: I can carry on as long as I want. I will do just like your leader does in the House, and abuse all the rules if I have to, too.

The Chairman: Excuse me, but Mr. Whelan has the floor.

Mr. Whelan: I am just saying that first of all, just to sum up that part of it, they did one hell of a good job under the most difficult conditions, again. I am surprised, again, at some of the statements that the people made and some of the atmosphere, because I think this is a terrible thing to create in people's minds, that this is something that they are entitled to, that we are doing everything, or the Unemployment Insurance Commission is doing everything, to stop them from getting it, and this is far from the truth. That is the most inaccurate thing that anybody ever created in people's minds, and it is a terrible thing to create that feeling in people's minds.

One of the things that I found in my investigation—and I met employers, and I met people unemployed and so on, when I was holidaying at Christmas recess and again at Easter recess. This was when an employer said he wanted two men or three men or one man for two or three or four days, and they told him, no, I will not go to work for you because it is going to affect my unemployment insurance.

I have a suggestion for the Unemployment Insurance Commission, and that is that a ruling should be made that when an employer wants an employee, he should let the union know, if he is a member of the union, if it is in the building trades. He should let the Manpower office know, and he should let the Unemployment Insurance office know. They should go to the man, if it is a tradesman that they want, or a labour man who has been longest unemployed, and say to him, here is a job for you that is three or four days. You go to work. If he does not, then I say he should be struck off the list because if he does not go to work, as far as I am concerned and as far as the Canadian public in general is concerned—and the working men have stated this to me—he is stealing. That is not what this act

[Interpretation]

les syndicalistes disent au sujet de la Loi sur l'assurance-chômage.

Je leur ai signalé qu'il y avait des personnes telles que vous, monsieur le président, à la Commission de l'assurance-chômage qui ont produit leurs conseils au comité à l'époque où celui-ci étudiait cette mesure législative—il y avait aussi des syndicalistes et des représentants du gouvernement dans cette commission. Il ne s'agissait donc pas d'un cauchemar imaginé par les députés. La presse s'est efforcée de faire croire au public que l'assurance-chômage n'était faite que pour l'abuser. Moi, je pense que c'est tout à fait le contraire.

De toute ma vie, je n'ai entendu de pires calomnies et même notre journal local a pris part à cette campagne. Pourtant, une lecture attentive permettait de voir que le bénéficiaire de prestations d'assurance-chômage connaît un sort bien supérieur à ce qu'il avait jamais connu, que les femmes enceintes bénéficieraient désormais des prestations d'assurance-chômage...

Une voix: Dieu soit loué!

M. Whelan: Vous dites?

Le président: Nous aurons une période de questions de cinq minutes.

M. Whelan: Je continuerai aussi longtemps que cela me plaît. J'agirai comme votre dirigeant à la Chambre, je ferai fi des règlements si bon me semble.

Le président: Je m'excuse, mais M. Whelan a la parole.

M. Whelan: Pour résumer ma pensée, je dirai qu'ils ont fait un travail extraordinaire dans des conditions extrêmement pénibles. Je suis étonné par les déclarations de certaines personnes et par l'atmosphère qu'elles ont voulu créer car il me semble que c'est un crime que de faire croire aux gens que ce à quoi ils ont droit, la Commission d'assurance-chômage s'emploie activement à le leur refuser. Ces déclarations sont tout à fait mensongères.

Ces manœuvres sont indignes. J'ai rencontré des employeurs et des chômeurs lors des intersessions de Noël et de Pâques, et j'ai été surpris d'entendre un employeur me dire que certaines personnes avaient refusé de travailler chez lui pendant deux, trois ou quatre jours, craignant de ne plus pouvoir bénéficier des prestations d'assurance-chômage.

J'ai une proposition à faire à la Commission d'assurance-chômage. Un règlement devrait établir que si un employeur a besoin d'un employé, il doit le faire savoir au syndicat, s'il fait partie d'un syndicat, et surtout s'il s'agit du bâtiment. Le bureau de la main-d'œuvre devrait en être averti ainsi que le bureau d'assurance-chômage. Ces derniers devraient aller trouver la personne qualifiée qui est depuis le plus longtemps au chômage, lui dire qu'il y a du travail pour trois ou quatre jours et qu'il faut y aller. Si cette personne refuse, il faut la rayer de la liste parce que si elle ne veut pas aller travailler, à mes yeux, à ceux de la population et des travailleurs en général, c'est ni plus ni moins du vol. La Loi n'a pas été faite pour cela. Elle a pour but d'assurer un revenu à ceux qui ont eu l'infortune de perdre leur emploi.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de ma proposition car selon moi, c'est un des moyens de mettre fin à ces pratiques. J'ai annoncé publiquement cette proposition

[Texte]

was set up for. This act was set up to provide income for those people who are unfortunate enough to have to be out of work, and this was to assist them at that time.

I just wondered if any of you care to make any comment on my suggestion, that this is one way that we could overcome this. I have made this statement publicly at home, and I have not gotten too much repercussion from labour or the business world or any of them in that area. I talked to Mr. Patterson, your local manager, about it. He thought that it warranted some consideration.

• 1655

Mr. Ward: I was just going to say that we have taken note of your observations—I see our Director of Insurance is very busy over there—and we will certainly take them under advisement. We are always open for ideas.

Mr. Brown has just sent me a note, which of course is true; we expect employers to notify us if a person refuses to take a job.

Mr. Whelan: You see, under the present system, if an employer raises Cain because that guy did not go to work, he is in trouble. He is blackballed right away, and when work does become available he is not going to get a top tradesman's job. But if this system were law, that he had to do that, then he would be under no suspicion of doing somebody in or doing some wrongdoing to some employee. They are in a terrible position under the present system.

Mr. Steele: Mr. Chairman, perhaps I could just add one thing. If he asks for people through Canada Manpower and if they do refuse the work and Canada Manpower finds out about it, they of course will tell us and we will disqualify him.

Mr. Whelan: Is it mandatory that they tell you?

Mr. Steele: No.

Mr. Whelan: Is there that close a relationship with Manpower? I understand there is not.

Mr. Steele: Well, we are hoping to improve this and this is why we are having discussions between ourselves and Manpower.

Mr. Whelan: I know of work that would have been done in my area, it may have been for only 10 days or a week, it was cold weather but not as cold as when I saw workmen working here in Ottawa. There is only one other thing I have to say, and I understand this was covered in part. In my area there are many ethnic people who do not speak either one of the two languages and I find from time to time that we do not have adequate facilities to assist these people in properly getting their claims. Has there been any research done to show how many of these new Canadians have not obtained the unemployment insurance that they were entitled to receive? I feel there have been many. I ran into one or two people just lately and one man said, in broken English, "I put a claim in but I never heard nothing from them." I made representation for him and he received about six or eight weeks back pay. His file became dead because the cards were not filled out properly or he did not send the next card in, as he was supposed to. But he had a bank account and he said I will go to work in the spring. This was the attitude he took. He had applied to about 15 places that I know of to get work on his own; he was not sitting at home watching television or anything, because he is not that type of person. He did get a job on

[Interprétation]

dans ma circonscription mais je n'ai pas eu beaucoup d'échos ni du côté du patronnat ni du côté des ouvriers. J'en ai même parlé à M. Patterson, votre directeur local. D'après lui, ma proposition mérite d'être étudiée.

M. Ward: Je voulais simplement dire que nous avons pris note de vos observations. Je vois que notre directeur des assurances est très occupé et nous en tiendrons sûrement compte. Nous sommes toujours ouverts à toutes les idées.

M. Brown vient de m'envoyer une note: nous nous attendons à ce que les employeurs nous avertissent si une personne refuse un emploi.

M. Whelan: En vertu du système actuel, voyez-vous, si un employeur fait un peu de bruit parce que le bonhomme ne s'est pas rendu au travail, l'ouvrier est en difficulté. IL est tout de suite blackboulé et lorsqu'il y a une place intéressante, elle n'est pas pour lui. Mais si ce système fait l'objet d'une loi, ce ne serait pas la même chose et on ne le soupçonnerait pas d'avoir été injuste envers un employé. Ils sont dans une situation terrible en vertu du système actuel.

M. Steele: Monsieur le président, je puis ajouter une chose. Si ces employeurs tentent d'obtenir des gens par l'intermédiaire des Centres de Main-d'œuvre du Canada, si ces personnes refusent de travailler et que le Centre de Main-d'œuvre s'en rend compte, il est évident qu'ils nous le diront et l'ouvrier sera rayé des listes.

M. Whelan: Est-il obligatoire qu'ils vous le disent?

M. Steele: Non.

M. Whelan: Avez-vous des rapports aussi étroits avec les centres de Main-d'œuvre? Je crois bien que ce n'est pas le cas.

M. Steele: Nous espérons qu'il y aura des améliorations et c'est pourquoi nous en discutons avec les gens de la Main-d'œuvre.

M. Whelan: Je sais qu'on devait effectuer certains travaux dans ma région, qui aurait pris 10 jours ou une semaine, il faisait froid, mais pas autant que lorsque j'ai vu des hommes travailler ici à Ottawa. Il y a une autre chose que je voulais ajouter même si l'on en a déjà un peu parlé. Il y a dans ma circonscription des gens qui ne parlent ni l'une ni l'autre des langues du pays. De temps à autre j'ai l'impression que nous n'avons pas les services voulus pour aider ces personnes à obtenir leur dû. Est-ce qu'on a fait des recherches pour savoir combien de ces nouveaux Canadiens ont obtenu des allocations d'assurance-chômage ou s'ils sont admissibles? Je pense qu'il y en a beaucoup. J'ai rencontré une ou deux personnes récemment et un m'a dit en mauvais anglais: «j'ai fait une demande, mais je n'ai entendu parler de rien». J'ai présenté son cas et il a reçu six ou huit semaines d'arriérés de salaire. Son dossier était au point mort parce que les fiches n'avaient pas été bien remplies ou parce qu'il avait oublié d'envoyer la fiche suivante. Mais il avait un compte de banque et il m'a dit «je retournerai au travail au printemps». Il en avait pris son parti. Il avait fait des demandes d'emploi dans environ 15 endroits différents; il ne restait pas assis à la maison à regarder la télévision par

[Text]

his own and he had been working for two weeks before we were able to obtain the back unemployment insurance that he was entitled to. Do you know how many people there are in that status?

Mr. Steele: Mr. Chairman, we certainly do not know how many people there are in that status and it is almost impossible to find out, because you would have to know who has not come to you, who has not filed or has done something which you are not sure of. As you probably know, I think in March alone 180,000 went off claim across the country. How many of those actually went off claim because they could not file the cards, I am not sure, but I know it was a very small percentage, probably less than 1 per cent. We have done some studies. Whether it was due to the ethnic situation or not is another matter. I think we are able in Toronto to handle up to five languages and I am sure, if there is a need in Windsor, I could find out for you.

Mr. Whelan: I know the staff in Windsor is quite conversant in different languages.

Mr. Steele: We are in contact with the ethnic community centres, of course. It is standard procedure with all our offices that we shall be in contact with whatever the local community centre is.

Mr. Whelan: I know you are doing that now because Mr. Patterson is visiting some of the different clubs in that area and has arranged meetings for them in the clubs and for the UIC staff in the Windsor office to visit places like Leamington, Amherstburg, and the different clubs in Windsor, which I think is a wonderful idea. But I am so concerned about the number of people that have not collected, just from the few that I know about. Most of these people are hard working, they do not throw their money away, they save it. And when we talk about bank accounts, they do have bank accounts. Maybe there is one working in the family and as long as there is some source of income coming in they still think it is a pretty damn good country and they are not going to raise that much Cain. Maybe they are too docile about it, because some of the ones that I know that are not entitled to it raise a hell of a lot more fuss.

The Chairman: Mr. Alexander.

• 1700

Mr. Alexander: This is my last statement. I have always been interested in this 8-week attachment. I wonder if the commission could give me some indication of the number of people involved in this area. It seems to me that this is one area where there can be a certain amount of abuse, either by employee or by employer.

The Chairman: Gentlemen, I wish to thank the officials for appearing before us. We will not be able to pass the estimates today but maybe first thing Tuesday morning on May 2.

[Interpretation]

exemple, car ce n'est pas son genre. Il a trouvé un emploi tout seul et il a travaillé pendant deux semaines avant que nous puissions obtenir les arriérés d'assurance-chômage auxquels il avait droit. Savez-vous combien de gens sont dans le même cas?

M. Steele: Monsieur le président, nous ne savons certainement pas combien il y a des personnes dans cette situation et il est presque impossible de le savoir. Il faudrait essayer de trouver qui ne s'est pas adressé à nous, qui n'a pas présenté de demande, etc. Comme vous le savez probablement, en mars seulement, 180,000 personnes n'ont pas renouvelé leur demande. Combien parmi celles-ci ont été retirés des listes parce qu'elles n'avaient pas pu remplir leur carte? Je ne sais pas, mais cela ne doit pas représenter grand chose, probablement moins de 1 p. 100. Nous avons fait quelques études. C'est autre chose que de savoir si cette situation est la conséquence de l'origine ethnique ou non. A Toronto, je sais que nous pouvons travailler dans cinq langues au moins, et si un tel besoin se fait sentir à Windsor je vous le ferai savoir.

M. Whelan: Je sais qu'à Windsor le personnel parle plusieurs langues.

M. Steele: Nous sommes toujours en contact avec les centres ethniques. C'est une procédure normale de nos bureaux, quelle que soit la composition ethnique de la localité.

M. Whelan: Je sais que vous le faites actuellement car M. Patterson visite certains clubs dans cette région et qu'il a prévu des réunions pour eux dans ces clubs et pour le personnel du bureau de l'assurance-chômage de Windsor. Ils visiteront des endroits comme Leamington, Amherstburg et les divers clubs de Windsor. C'est une idée excellente. Mais ce qui m'inquiète c'est le nombre de personnes qui n'ont pas perçu l'assurance-chômage, quand je considère celles que je connais déjà. La plupart sont des personnes qui travaillent très fort, qui ne gaspillent pas leur argent et qui épargnent. Et quand on parle de comptes en banque, je sais qu'ils en ont. Même si un seul membre de la famille travaille, tant qu'il y a une source de revenu, ils pensent toujours que c'est un beau pays et ils ne font pas de difficultés. Ils sont peut-être trop dociles, car certaines personnes que je connais et qui n'avaient pas droit à l'assurance-chômage ont causé beaucoup plus d'ennuis.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: C'est ma dernière intervention. J'ai toujours été très intéressé par cette disposition supplémentaire relative aux huit semaines. Je me demande si la Commission pourrait nous dire combien de personnes en font partie. Il me semble qu'il s'agit-là d'un secteur où on pourrait craindre certains abus, tant de la part des employés que des employeurs.

Le président: Messieurs, je désire remercier les haut fonctionnaires qui ont comparu devant nous ce matin. Nous ne pourrions pas adopter le budget aujourd'hui mais ce pourrait être notre première tâche mardi matin le 2 mai.

[Texte]

Mr. Skoberg: Are we going to have these officials back, Mr. Chairman?

The Chairman: It is up to the Committee. If you feel that we have more questions to ask the officials, it has to be after Manpower.

The meeting is adjourned until Tuesday morning.

[Interprétation]

M. Skoberg: Les hauts fonctionnaires reviendront-ils, monsieur le président?

Le président: Cela dépend du Comité. Si vous croyez avoir d'autres questions à leur poser, ils pourront revenir ici mais pas avant les représentants de la main-d'œuvre.

La séance est levée jusqu'à mardi matin.

CANADA

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Tuesday, May 2, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Document
Publication

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 4

Le mardi 2 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Estimates 1972-73
Department of Manpower and Immigration

CONCERNANT:

Budget des dépenses 1972-1973
Ministère de la Main-d'Oeuvre
et de l'Immigration

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander

Broadbent

Caccia

Dionne

Guay (*Lévis*)

Loiselle

Lundrigan

McNulty

Muir

Penner

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Perrault

Ryan

Serré

Skoberg

Skoreyko

Thomas (*Moncton*)

Turner (*London East*)

Weatherhead—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

Mr. Skoreyko replaced Mr. Downey on May 2, 1972

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

M. Skoreyko remplace M. Downey le 2 mai 1972

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, May 2, 1972

(5)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3.45 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Caccia, Cafik, Dionne, Loisel, Lundrigan, Penner, Perrault, Portelance, Ryan, Serré, Skoberg, Thomas (*Moncton*)—(12).

Also present: Mr. Otto, M.P.

Witnesses: From the Department of Manpower and Immigration: Messrs. J. M. Desroches, Deputy Minister; J. L. Manion, Acting Assistant Deputy Minister (Manpower); N. Nuttall, National Director, Local Initiatives Program.

The Committee proceeded to the consideration of the Estimates 1972-73 relating to the Department of Manpower and Immigration.

The Chairman called Vote 1, and introduced Mr. Desroches, the Deputy Minister, who in turn introduced the other officials of the Department.

The Chairman called Votes 5 and 10 respectively.

The witnesses answered questions.

Questioning continuing.

At 4.50 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 p.m., Wednesday May 3, 1972.

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 2 mai 1972

(5)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 45, sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Caccia, Cafik, Dionne, Loisel, Lundrigan, Penner, Perrault, Portelance, Ryan, Serré, Skoberg, Thomas (*Moncton*)—(12).

Autre député présent: M. Otto.

Témoins: Du Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration: MM. J. M. Desroches, sous-ministre; J. L. Manion, sous-ministre adjoint suppléant (Main-d'œuvre); N. Nuttall, directeur national, Programme des initiatives locales.

Le Comité procède à l'étude du budget des dépenses 1972-1973 du Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Le président met en délibération le crédit 1^{er} et il présente le sous-ministre, M. Desroches, qui, à son tour, présente les autres hauts fonctionnaires du ministère.

Le président met en délibération les crédits 5 et 10.

Les témoins répondent aux questions.

La période de questions se poursuit.

A 16 h 50 le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h 30 le mercredi 3 mai 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Tuesday, May 2, 1972.

• 1551

[Text]

The Chairman: Gentlemen, this afternoon we shall be considering the 1972-1973 estimates relating to the Department of Manpower and Immigration. I would first like to call Vote 1, but before doing so Mr. DesRoches the Deputy Minister will introduce his officials.

Mr. J. M. DesRoches (Deputy Minister, Department of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, as I have only been a few weeks in the department I am very glad to have a number of people here with me who are able to answer questions on the two votes you will be considering this afternoon. To my immediate right is Mr. Kaiser, Assistant Deputy Minister (Administration); next to him is Mr. Manion, Acting Assistant Deputy Minister; at the table to the right is Mr. Crowder who is in charge of programs within the Manpower branch; and sitting along the wall are Mr. McCloskey, Associate Director-Manpower; Mr. Best, Assistant Deputy Minister (Operations); Dr. Perry, Assistant Deputy Minister of Program Development Service; Dr. Adams, Assistant Deputy Minister (Immigration); Mr. McKenna, who directs the operations of immigration in Canada, I believe; Mr. Robillard, Director of Operations (Immigration); and Mr. Nuttall, National Director, Local Initiatives Program.

The Chairman: Thank you, Mr. DesRoches.

DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

Administration Program

Vote 1—Administration—Program expenditures—\$15,222,000.

The Chairman: Vote 1 concern the administration program and if there is any questions on that I think we are ready for questioning.

No questions on Vote 1. We will let it stand and move on to Vote 5:

Department—Development and Utilization of Manpower Program

Vote 5—Development and Utilization of Manpower—Operating expenditures—\$244,519,000

Vote 10—Development and Utilization of Manpower—The grant listed in the Estimates and contributions including payments to employers in accordance with agreements entered into between the Minister of Manpower and Immigration and the employers in respect of Training-on-the-Job of workers; payments to Provinces under agreements entered into with the Provinces by the Minister of Manpower and Immigration in respect to any service supplies by the Provinces at the request of the Minister in connection with Training-on-the-Job of workers; payments to Municipal and other public bodies and community organizations and private groups in accordance with agreements entered into between the Minister and such organizations in respect to projects undertaken by them for the purposes of providing employment to unemployed workers and contributing to the betterment of the community—\$225,323,000

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 2 mai 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, nous étudions cet après-midi le budget des dépenses du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. J'aimerais tout d'abord mettre en délibération le crédit, mais avant, le sous-ministre, M. DesRoches présentera ses hauts fonctionnaires.

M. J. M. DesRoches (sous-ministre, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, comme je suis au ministère depuis quelques semaines seulement, je suis heureux d'être accompagné de plusieurs personnes qui pourront répondre aux questions concernant les deux crédits à l'étude cet après-midi. M. Kaiser, sous-ministre adjoint de l'administration se trouve à ma droite et à son côté M. Manion, sous-ministre adjoint intérimaire. À la table de droite, se trouve M. Crowder qui est chargé des programmes à la direction de la main-d'œuvre et le long du mur, M. McCloskey, directeur associé de la main-d'œuvre; M. Best, sous ministre adjoint des opérations; M. Perry, sous-ministre adjoint du service d'établissement de programmes; M. Adams, sous-ministre adjoint de l'immigration; M. McKenna qui, je pense, dirige les opérations de l'immigration au Canada; M. Robillard, directeur des opérations-immigration et M. Nuttall, directeur national des programmes d'initiatives locales.

Le président: Je vous remercie monsieur DesRoches.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Programme d'administration

Crédit 1—Administration—Dépenses du programme—\$15,222,000

Le président: Le crédit 1 a trait au programme d'administration. Si vous avez des questions, vous pouvez maintenant les poser.

Il n'y a pas de question sur le crédit 1. Nous allons le réserver et passer au crédit 5:

A—MINISTÈRE—PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT ET D'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Crédit 5—Perfectionnement et utilisation de la main-d'œuvre—Dépenses de fonctionnement—\$244,519,000.

Crédit 10—Perfectionnement et utilisation de la main-d'œuvre—Subvention inscrite au Budget et contributions pour assurer des paiements aux employeurs conformément aux accords conclus entre le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et les employeurs au sujet de la formation en cours d'emploi des travailleurs; des paiements aux provinces conformément aux accords conclus entre celles-ci et le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration touchant les services fournis par les provinces à la demande du ministre relativement à la formation en cours d'emploi des travailleurs; et des paiements à des municipalités et autres organismes publics et communautaires et groupes privés conformément aux accords conclus entre le ministre et lesdits organismes à l'égard des mesures par eux prises aux fins de fournir de l'emploi à des chômeurs et de contribuer au mieux-être de la collectivité—\$225,323,000.

[Texte]

The Chairman: Votes 5 and 10 deal with the development and utilization of manpower and you will find them on page 14-8 of the Blue Book.

Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, this is an unusual situation here today. I find it difficult, or I do not like, to ask questions on estimates until we have heard from the department usually some sort of statement or explanation of the estimates or at least of the activities of the year. This gives you something to work on to ask questions from. We can go ahead and ask questions here but the statement when it comes may contain all the answers, and I find it rather difficult to operate effectively under this procedure. I understand the Minister will be here tomorrow, is he making a statement then?

The Chairman: That is right, apparently the Minister will make a statement here tomorrow afternoon. However we were asked to sit today just the same. Maybe people will have some questions on the actual situation in Manpower.

Mr. Thomas (Moncton): He will definitely be making a statement tomorrow?

The Chairman: The Minister will definitely be here tomorrow afternoon to make a statement.

Mr. Thomas (Moncton): I have no questions until then.

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Mr. Chairman, I would like to ask a few questions in respect of the Manpower retraining programs if that is in order under this particular vote. A matter of considerable concern to me after having visited a number of facilities for training by Manpower is the limited period of time that is allowed for training within the act. I believe that you get one year or eighteen months, I forget the exact figure, but the amount of retraining given usually, or at least in many cases, is only sufficient to bring them up to a point where trainees are qualified to be trained for the job they originally applied for. One finds many people going through this training program and then having to go back into the work force for a couple of year-periods to requalify for the balance of the training and in effect nothing of any real value has happened for these people.

• 1555

I would like to have some comments from the department in respect of what if anything is planned to overcome this kind of difficulty.

The Chairman: Mr. Manion will answer this question.

Mr. J. L. Manion (Assistant Deputy Minister, Department of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, the Adult Occupational Training Act stipulates that no training course may last more than one year. The department has a policy that permits individuals to get up to two successive one-year courses provided that one of them consists of

[Interprétation]

Le président: Les crédits 5 et 10 traitent des perfectionnements et de l'utilisation de la main-d'œuvre. Vous les trouverez à la page 14-9 du Livre bleu.

Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, nous nous trouvons dans une situation inhabituelle. Je trouve qu'il est difficile, et je n'aime pas particulièrement poser des questions sur le budget avant que les fonctionnaires du ministère nous aient donné une sorte d'exposé ou une explication du budget ou du moins des activités de l'année. Cela nous donne un point de départ pour poser nos questions. Nous ne pouvons commencer à poser des questions maintenant, mais il se peut que toutes les réponses se trouveront dans la déclaration qui sera présentée plus tard. Je trouve qu'il est assez difficile d'opérer efficacement de cette façon. Si je comprends bien le ministre sera ici demain. Est-ce qu'il fera une déclaration?

Le président: C'est exact, et le ministre est censé faire une déclaration demain après-midi. Toutefois, on nous a demandé quand même de siéger cet après-midi. Vous avez peut-être des questions concernant la situation de la main-d'œuvre actuellement?

M. Thomas (Moncton): Le ministre va-t-il vraiment faire une déclaration demain?

Le président: Définitivement, le ministre sera ici demain après-midi et fera une déclaration.

M. Thomas (Moncton): Je n'ai donc pas de question à poser pour l'instant.

Le président: Monsieur Cafik.

M. Cafik: Monsieur le président, j'aimerais poser quelques questions concernant le programme de recyclage de la main-d'œuvre. Puis-je le faire en vertu de ce crédit particulier? Après avoir visité un certain nombre de services de formation de la main-d'œuvre, je dois dire qu'une des choses qui me préoccupent beaucoup est la période de temps limitée allouée à la formation dans le cadre de la loi. Je pense que cette période n'est que de un an ou de dix-huit mois, j'oublie le nombre exact mais, le recyclage dans bien des cas ne fait qu'amener les élèves à un niveau qui leur permet de se qualifier pour obtenir la formation et le travail désiré. Il se trouve que bien des personnes finissent le programme de formation et comme ils doivent retourner à la population active pour quelques années, ils doivent se qualifier de nouveau pour obtenir le manque de

formation. En fait, rien de bien valable a été acquis de cette façon.

J'aimerais que le ministère nous apporte certaines remarques à ce sujet et nous dise si l'on prévoit de résoudre cette difficulté.

Le président: M. Manion vous répondra.

M. J. L. Manion (sous-ministre adjoint, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, la Loi sur la formation professionnelle des adultes stipule qu'aucun cours de formation ne durera plus d'un an. Le ministère permet aux particuliers de suivre un maximum de deux cours successifs d'un an à condition que l'un de

[Text]

basic educational upgrading and the second is skill training.

There has been no real problem in our experience with the limitation of one year on skill training because within one year we feel that we can equip an individual to perform an occupation.

There have been difficulties with the basic educational upgrading component. Some trainees have felt that this is insufficient time to enable them to achieve their training objectives. The department has been attacking this in co-operation with the provinces by trying to introduce new techniques for educational upgrading of adults which will enable them to achieve greater results in a shorter period of time.

We feel that when these techniques are universally used in the training institutions there no longer will be a problem posed by the 52-week limitation.

Mr. Cafik: What exactly do you have in mind? Have you worked out any agreements with provinces in respect to shortening the time required for the basic upgrading, or are you in the process of doing this at the moment?

Mr. Manion: Mr. Chairman, in 1971-72 demonstration projects were launched in most provinces using the new techniques.

I can perhaps summarize the approach in these new techniques. They consist of highly individualized training programs under which an adult is tested at the time he enters training. The tests take account of anything in his background or that he has picked up formally or informally in the process of life and the training program is then tailored to his needs built upon what he already knows.

The instruction is individualized. He moves at his own pace and he exists from the training program as soon as he reaches his own performance objectives. If his objective is to acquire the equivalent of grade 10 in mathematics, he can be moved forward very quickly until he achieves that objective; he is not held up because other people in the class are slower learners than he is.

The results obtained from these projects and from developmental work done in the Canadian army, by the NewStart corporations and by other countries indicate that these methods are very successful and they are also considerably more satisfying to the individual.

We, with the provinces, feel that this is perhaps the best approach. Rather than lengthening the duration of training in educational upgrading considerably beyond 52 weeks, it has been found that as a trainee stays in an educational upgrading course for 40 or 50 weeks there is an increase tendency for him to drop out. Their capacity to sit in a classroom month after month after month wanes, so it is agreed that the better approach would be to improve the techniques rather than lengthen the training duration.

Mr. Cafik: I have a further question in this respect. If a person wants to be trained in the skill of welding, I believe the requirement at the moment is that he has to have grade 11 or equivalent to be able to enter into this skill course. Now do you mean that there would be no attempt to achieve this grade level across the board, but rather to specialize in those academic achievements directly related to the performance of the welding function?

[Interpretation]

ceux-ci soit constitué par un programme fondamental de rattrapage scolaire et que le deuxième soit une formation professionnelle.

Jusqu'ici nous n'avons rencontré aucune difficulté au sujet de cette limite d'un an pour la formation professionnelle car nous pensons être en mesure de préparer une personne en un an à l'exercice d'un emploi.

En ce qui concerne l'élément de revalorisation, de rattrapage scolaire fondamental, il y a eu certaines difficultés qui se sont produites: certains stagiaires ont indiqué que cette période n'était pas suffisante; le ministère s'est attaché à résoudre ce problème en collaboration avec les provinces en adoptant de nouvelles techniques de rattrapage scolaire à l'intention des adultes qui leur permet d'obtenir plus de résultat en moins de temps.

Nous pensons que si ces techniques se généralisent dans les instituts de formation, cette limite de 52 semaines ne posera plus de problème.

M. Cafik: Quelle est exactement votre intention? Avez-vous passé des accords avec les provinces pour raccourcir la limite de temps exigée dans le cas du cours de rattrapage scolaire ou êtes-vous en train de le faire?

M. Manion: Monsieur le président, dans la plupart des provinces, au cours de l'année 1971-1972, des programmes d'exposition de ces cours, de démonstration ont été lancés dans la plupart des provinces.

Je peux peut-être vous résumer en quoi consiste ces nouvelles techniques: il s'agit de programmes de formation personnalisée dans une très grande mesure qui permettent d'examiner les connaissances de l'adulte lorsqu'il se lance dans cette formation. Les tests qu'il doit subir tiennent compte de tous ses antécédents, de ce qu'il a appris d'une façon officielle et officieuse au cours de sa vie, et le programme de formation est alors adapté à ses besoins et se fonde sur ses connaissances antérieures.

L'enseignement est alors personnalisé: il suit les cours selon son propre rythme et il abandonne ce programme de formation dès qu'il a atteint ses objectifs de capacité. S'il veut par exemple atteindre la dixième année en mathématique, il peut progresser plus rapidement jusqu'à ce qu'il ait atteint cet objectif et il n'est pas retardé du fait que d'autres élèves dans sa classe progressent plus lentement.

Les résultats obtenus à la suite de ces expériences du travail expérimental accompli par l'armée canadienne, par les sociétés dans le cadre du NewStart et par d'autres pays indiquent que ces méthodes sont une réussite et plaisent beaucoup plus aux particuliers.

Nous, dans les provinces, nous pensons qu'il s'agit là peut-être de la meilleure façon d'aborder le problème: plutôt que d'allonger la période de rattrapage scolaire bien au delà de 52 semaines, on a remarqué que lorsqu'un stagiaire suit des cours de rattrapage scolaire pendant 40 ou 50 semaines, il a tendance à se fatiguer et à abandonner. On s'aperçoit que les élèves se fatiguent à rester en classe mois après mois et par conséquent on a décidé d'améliorer les techniques plutôt que d'allonger la période de formation.

M. Cafik: J'aimerais poser une autre question dans le même ordre d'idées: si par exemple une personne veut devenir compétente en soudure, je crois qu'à l'heure actuelle on exige qu'elle ait suivi la onzième année ou l'équivalent avant de pouvoir suivre un cours de spécialisation. Ne pensez-vous pas alors qu'il serait possible de ne pas obliger les candidats à atteindre ce niveau d'éducation partout mais plutôt d'essayer de les spécialiser dans ces

[Texte]

Mr. Manion: Mr. Chairman, I should emphasize that the kind of educational upgrading provided under the Adult Occupational Training Act has never been the complete range of primary or secondary school subjects. It is an intensified training in three subject areas: mathematics, science and communications.

In the case of a welding course, a province might require that the individual have grade 10 or grade 11 to enter the course. We would tailor the educational upgrading to meet the requirements of the province, but we would also hope to be able to persuade the province either to lower their requirements or to stipulate that instead of Grade X in the three subjects, just simply Grade X in mathematics or Grade X in mathematics and science would suffice. So the key is not a general rule but the needs of the individual; what he has to have to get into the skilled course and to graduate and to get to work with that skill.

• 1600

I should add, Mr. Chairman, that we are also discussing with some provinces the possibility, in situations such as mentioned by Mr. Cafik, of building in the basic educational upgrading with the skill training. In other words, instead of two different courses it would be one, and the individual would be given his intensive upgrading at the beginning of the welding training rather than going to one course, perhaps in one year, then waiting for two or three months to go into the second course in the second year. We feel that this, too, would effect considerable improvements for the individual.

Mr. Cafik: All right. What consideration is being given to the training-on-job program in relationship to this question? It seems to me that many people think training on the job as a technique has a better chance of success than the more academic approach being taken at the present moment. I know it is not a clearly academic one but at least it is in an artificial environment in a school as opposed to getting out and working on the job. I understand the winter works type of program that Manpower has been administering respecting training on the job is now cut off. Is there any intention to reopen it and use this particular technique as a means of giving retraining in a permanent way as opposed to the temporary kind of approach we see at the moment?

The Chairman: Mr. DesRoches.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, this is a matter of policy, of course, and perhaps the Minister, when he is here tomorrow, may want to comment on that point. The programs, as you say, have terminated for this year and whether they will be revised in the fall or later is a matter for the government to decide.

The Chairman: A last question, Mr. Cafik.

Mr. Cafik: It is all right, I will proceed later on a second round.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman, I would like to ask Mr. Manion whether the results of the job vacancy surveys are presently being used to modify the training programs, and if so, to what extent.

[Interprétation]

matières scolaires qui sont directement en rapport avec le travail de soudure.

M. Manion: Monsieur le président, je soulignerais qu'en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, le genre de cours de rattrapage scolaire fourni n'a jamais été dépendant d'une connaissance de la gamme complète de sujets étudiés à l'école primaire ou secondaire. Il s'agit d'une formation intensive dans trois domaines: les mathématiques, les sciences et les communications.

Dans le cas d'un cours de soudure, la province peut exiger que le particulier ait atteint la dixième année ou la onzième année avant de commencer le cours. Nous adapterions la formation des adultes aux besoins de la province, mais nous espérons également pouvoir persuader la province soit d'être moins exigeante soit, au lieu d'exiger la 10^{ième} année pour les trois sujets, de se contenter de la dixième année en mathématiques ou en mathématiques et en sciences. Le secret du succès n'est donc pas dans la

règle générale mais dans les besoins de chacun; c'est-à-dire ce dont chacun a besoin pour entreprendre un cours spécialisé et pour obtenir un diplôme qui lui permette de travailler à l'aide de cette spécialisation.

J'ajouterai, monsieur le président, que nous discutons également avec certaines provinces de la possibilité, lorsque des situations telles que les décrivent M. Cafik se présentent, d'intégrer à la formation des adultes des cours spécialisés. Autrement dit, plutôt que d'établir deux cours différents, il n'y en aurait qu'un et l'élève pourrait se perfectionner dès le début du cours de soudure, plutôt que de faire un seul cours, par exemple d'une année, puis attendre deux ou trois mois avant de pouvoir entreprendre le deuxième cours en deuxième année. Nous estimons que ceci présenterait de très grands avantages pour les élèves.

M. Cafik: Très bien. Quel est l'intérêt manifesté à l'égard du programme de formation en service relativement à cette question? Il me semble que nombre de gens ne jugent ce système plus profitable que l'enseignement plus scolaire qui a cours actuellement. Je sais que cet enseignement n'est pas absolument scolaire mais, le fait d'aller à l'école reste artificiel par rapport aux conditions normales du travail. Je crois comprendre que le programme des travaux d'hivers administré par le Centre de main-d'œuvre pour la formation en service est maintenant terminé. Est-ce qu'on doit rétablir ce programme et utiliser de nouveau cette technique comme moyen de recyclage permanent au lieu du système temporaire que nous observons présentement?

Le président: Monsieur DesRoches.

Mr. DesRoches: Monsieur le président, c'est une question de choix, naturellement, et le ministre pourra peut-être y répondre quand il comparaitra demain. Les programmes, comme vous l'avez dit, sont terminés pour cette année mais c'est le gouvernement qui décidera s'ils doivent être repris à l'automne ou plus tard.

Le président: Une dernière question, monsieur Cafik.

M. Cafik: C'est très bien, je questionnerai de nouveau au second tour.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci. Monsieur le président, j'aimerais demander à M. Manion si les résultats des relevés d'emplois vacants servent actuellement à modifier les programmes de formation et, si tel est le cas, dans quelle mesure?

[Text]

Mr. Manion: Mr. Chairman, the job vacancy data is being used in the planning of training purchases and in discussions with the provinces relating to training purchases. It might be more appropriate for Dr. Perry, when he is speaking to the Committee, to deal with the technical aspects of the job vacancy survey. However, speaking from the point of view of a nonprofessional administrator, we see that this will be an extremely useful tool as the accumulation of data builds up and it is possible to project the trends. Certainly it does give us a good indication of where skill shortages are appearing and areas where the training program should focus.

Mr. Caccia: Has the data been applied already to introduce new courses or to intensify the number of existing training courses?

Mr. Manion: The data is used by our regional economists and by the Federal-Provincial Manpower Needs Committees, which consider the training plan. I cannot comment in detail on which parts of the job vacancy survey may have resulted in changes in courses, but the data is in front of the Committees which consider these matters.

Mr. Caccia: May I ask another question, Mr. Chairman? What are the advantages you see in the on-the-job training approach when comparing that program with the AOTA approach?

• 1605

Mr. Manion: Mr. Chairman, we have had as yet rather limited experience with the on-the-job training program. There is no doubt that it has been extremely well received. We are pleased with the co-operation we have had from business and from labour. The trainees themselves seem to be pleased with this kind of training.

We have not as yet been able to evaluate the results qualitatively. We know from the statistics we have that we are providing training at a relatively low cost. We know that there is an advantage to training people in an employment context because if they meet the requirements of the employer, they are in jobs; they do not then have to seek jobs after graduation from the training. These are, undoubtedly, benefits, but the quality of the training being provided compared with the quality of training provided in the training institutions is something that has not as yet been evaluated. We hope it will be good, but so far this is guesswork.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Gentlemen, before I recognize Mr. Otto I would like to know whether you all agree that we will adjourn at 4.50 p.m. so that everybody will be in the House for a certain announcement. Are you all agreed? Mr. Otto.

Mr. Otto: Mr. Chairman, on Vote 10, "Training-on-the-job", would Mr. Manion explain what he meant by saying that he is trying to persuade the provinces to lower their standards. What do you mean by "persuade the province".

[Interpretation]

M. Manion: Monsieur le président, les données sur les emplois à remplir nous servent à préparer la planification et les pourparlers que nous aurons avec les provinces. Il vaudrait peut-être mieux que M. Perry traite des aspects techniques du relevé des emplois vacants lorsqu'il s'adressera au Comité. Toutefois, en tant que non-spécialiste, je suis sûr que cela sera extrêmement utile car, à mesure que les données s'accumuleront, il nous sera possible d'extrapoler les tendances. Cela nous fournit déjà un excellent indice des pénuries de main-d'œuvre spécialisée et des centres où le programme de formation doit être intensifié.

M. Caccia: Est-ce que les données ont déjà servi à instaurer des nouveaux cours ou à augmenter le nombre des cours de formation?

M. Manion: Les données servent à nos économistes régionaux et aux comités fédéraux-provinciaux de la Main-d'œuvre qui étudient les projets de formation. Je ne puis spécifier quelle partie de l'enquête sur les emplois vacants a pu provoquer des modifications des cours, mais les données sont entre les mains des membres des comités qui étudient ces questions.

M. Caccia: Me permettez-vous une autre question, monsieur le président? Quels sont les avantages que vous voyez à la méthode de formation en service par rapport à celle proposée par la Loi sur la formation professionnelle des adultes?

M. Manion: Monsieur le président, notre expérience en ce qui concerne le programme de formation en service est assez limitée jusqu'ici. Il est indubitable que le programme a reçu un excellent accueil. Nous sommes satisfaits de la coopération dont ont fait preuve les patrons et les travailleurs. Les stagiaires eux-mêmes semblent satisfaits de ce genre de formation.

Nous n'avons pas encore pu évaluer les résultats en ce qui concerne la qualité. Les statistiques nous montrent que nous offrons une formation à un coût relativement bas. Nous savons qu'il est avantageux de former les travailleurs dans un cadre de travail, car s'ils répondent aux exigences de l'employeur, ils ont alors un emploi, et n'ont donc pas à en chercher un une fois qu'ils ont terminé leur formation. Il s'agit là, sans aucun doute, d'avantages, mais on n'a pas encore pu comparer la qualité de la formation offerte en service et celle de la formation dispensée par les institutions spécialisées. Nous espérons que cette comparaison sera positive, mais jusqu'ici, nous ne faisons que supposer.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci.

Le président: Messieurs, avant de donner la parole à M. Otto, j'aimerais savoir si vous êtes tous d'accord pour ajourner à 4h.50 cet après-midi, de manière à ce que nous soyons tous à la Chambre au moment d'une certaine annonce officielle. Êtes-vous tous d'accord? Je donne la parole à M. Otto.

M. Otto: Monsieur le président, je veux parler du crédit 10, où il est question de formation en service; M. Manion pourrait-il expliquer ce qu'il veut dire lorsqu'il parle d'essayer de persuader les provinces de diminuer leurs normes. Qu'entendez-vous par «persuader la province»?

[Texte]

Mr. Manion: Mr. Chairman, my reference was to our regular, institutional skill-training program rather than the training-on-the-job program. Most of the institutional training provided under the Canada Manpower Training Program is purchased from the province. It is the province which controls the content of the course, the methodology used and the course prerequisites. In other words, whether an individual has to have a Grade 9 or a grade 8 or a Grade 10 before entry to the course.

In discussions with the provinces, we have been trying to urge more flexibility in this area, which will avoid creating artificial requirements for entry to courses. I mentioned the case of a person who would be required to have Grade 10, when in fact perhaps Grade 10 mathematics is the real need. In all our discussions with provincial officials, there has been recognition of the necessity of improvements in this area.

Mr. Otto: Let me be more specific. Let us take an applicant who wants to be a plumber. Now I take it that you mean the province vis-à-vis the association, the Plumbers Association, has indicated that it requires, I think, Grade 12, in order to become an apprentice. The purpose of that obviously is not that the plumber is going to require an academic subject but they do not want too many plumbers in the field. Every association has to protect its own little group.

Now, if I am an applicant, and I want to become a plumber and I take either Manpower retraining or on-the-job-training, can your department ensure that I can be an apprentice?

Mr. Manion: Mr. Chairman, in the case of apprentices, and plumbing is an apprenticeship trade, this is controlled by provincial legislation. Our role is quite limited. We do participate in federal-provincial committees on apprenticeship and we have been active in joint research projects trying to improve the apprenticeship programs to produce more flexibility, but this is primarily a provincial responsibility and we cannot do more than try to persuade and to lead them in this area.

Mr. Otto: In other words, if I apply for Manpower Retraining and I want to be a plumber, you will have to tell me that I will have to make my own arrangements to get in with some plumber as an apprentice?

Mr. Manion: That is right.

Mr. Otto: If I want to be an electrician, a plasterer, and now a motor mechanic, or a heavy machinery operator or a welder, or a lathe operator or about 19 other growing trades, I am left out of your program, because you have no weapon, you have no way to convince these association to accept apprentices.

• 1610

Mr. Manion: The adult occupational training legislation specifically exempts apprentices from the normal rules under which trainees are referred to training by manpower centres. The legislation provides that apprentices are referred into training by the provincial authorities. We

[Interprétation]

M. Manion: Monsieur le président, je parlais de notre programme normal de formation spécialisée dans les institutions plutôt que du programme de formation en service. La plus grande partie de la formation spécialisée offerte dans les maisons d'enseignement dans le cadre du programme de formation de la main-d'œuvre du Canada nous est vendue par la province. C'est la province qui détermine la teneur du cours, la méthode utilisée et les conditions d'admission. En d'autres termes, elle détermine si une personne doit avoir fait la neuvième, la huitième année ou la dixième année pour pouvoir être admise au cours.

Au cours de discussions avec les provinces, nous avons essayé d'obtenir plus de souplesse dans ce domaine, afin d'éviter de créer des fausses conditions d'admission aux cours. J'ai mentionné le cas d'une personne à qui on demanderait d'avoir fait la dixième année, alors qu'il n'aurait besoin d'un tel niveau qu'en mathématiques. Dans toutes nos discussions avec les représentants des provinces, on a reconnu la nécessité d'apporter des améliorations dans ce domaine.

M. Otto: J'aimerais être un peu plus précis. Prenons par exemple le cas d'un candidat qui veut être plombier. Si je comprends bien, vous voulez dire que la province, et non pas l'Association des plombiers, a fait savoir qu'il faut, je crois, une douzième année, afin de devenir apprenti. Ce n'est pas vraiment qu'un plombier doit avoir fait des études, mais plutôt que l'on veut restreindre le nombre des plombiers. Toutes les associations doivent protéger leur propre petit groupe.

Si je me présente en disant que je veux devenir plombier, et si je suis le cours de recyclage ou la formation en service de la main-d'œuvre, votre Ministère peut-il m'assurer que je pourrai être apprenti?

M. Manion: Monsieur le président, dans le cas des apprentis, et en fait la plomberie est un métier où il faut être apprenti, ces questions sont sous la juridiction provinciale. Notre rôle est assez limité. Nous participons à des réunions fédérales provinciales au sujet de l'apprentissage et nous avons participé activement à des programmes conjoints de recherche afin d'essayer d'améliorer les programmes d'apprentissage pour leur donner plus de souplesse, mais c'est avant tout une question de juridiction provinciale et nous ne pouvons rien faire d'autre que d'essayer de les persuader d'aller dans la direction que nous voulons.

M. Otto: En d'autres termes, si je présentais une demande en vue de suivre le cours de recyclage de la main-d'œuvre et que je veuille être plombier, vous devrez me dire que ce sera à moi de voir à être admis comme apprenti auprès d'un plombier?

M. Manion: C'est exact.

M. Otto: Si je veux être électricien, plâtrier, ou mécanicien, ou encore opérateur de machinerie lourde, ou soudeur, ou tourneur, ou encore si je veux faire l'un des 19 autres métiers d'avenir, je suis exclu de votre programme, car vous n'avez aucun moyen de pression, aucun façon de convaincre ces associations d'accepter des apprentis.

M. Manion: La législation sur la formation professionnelle des adultes libère ces derniers expressément des règles normales qui régissent l'emploi de stagiaires dans les centres de main-d'œuvre. Selon cette législation, ce sont les autorités provinciales qui envoient les travailleurs

[Text]

participate in the upgrading of individuals so that they can meet the requirements for entry to apprenticeship trades.

There is also a federal-provincial program called the Interprovincial Standards Program, in which all provinces participate, which is designed to standardize the requirements for entry to apprenticeship, to stimulate interprovincial mobility of apprentices and to standardize the content of the training programs for them. In this federal-provincial program we provide considerable leadership: we chair the federal-provincial committee; we provide funds for research and for the development of occupational analyses, and for the development of new trades examinations. In this way we can influence the provincial programs towards a more flexible entry requirement.

In the discussions that have taken place we see a good deal of progress in this direction.

Mr. Otto: Do you find that the discussions with the provincial people are co-operative? I am not speaking of the trades themselves; naturally, like the lawyers association and the medical association, under the guise of the public good they are really exercising a certain restrictive covenant for the benefit of the people who belong to the association. I am speaking of the provincial officials that you speak to. Do they recognize the problems of the growing number of restrictive associations in which your department has a difficult time placing a retraining or on-the-job training program?

Mr. Manion: Very much so, Mr. Chairman, these discussions are extremely positive and constructive. The provinces are very much concerned about the need to have the required number of trained people available when they are wanted. In those areas where there are substantial construction projects on the drawing board it is necessary for the advance planning to be such that you do have the required number of skilled tradesmen available for the work when the work opens up. This means that the provinces are looking at their apprenticeship programs and seeing whether they are too small in scope or whether they are too restrictive in character to produce the volume of skilled tradesmen needed.

Mr. Otto: This is my final question, Mr. Chairman.

In some of the trades there is a limit to each master mechanic or tradesman as to the number of apprentices he may take within a number of years. Also, I see a growing number of associations getting together. For example, in the Motor Mechanics Association, Mr. Chairman, you know that at one time if you pumped gas and were good with engines you became a mechanic; today you cannot. I am also informed that there is a very limited number of apprentices that a master mechanic may accept. I am also informed that you may become an apprentice and you may even become a journeyman but your chances of becoming a master mechanic or a master plumber or a master electrician, are very, very slim.

Is there discussion between the department here and the provinces, under whose jurisdiction this is to indicate the danger of this type of restrictive association agreements in relation to the job that you are trying to do? Mr. Chairman, I believe this department is trying to retrain people for skills and for jobs which will have a meaning rather than just another job that they cannot get. Are you bringing to the attention of the province the importance of a revision of the whole apprenticeship system?

[Interpretation]

aux centres de formation. Nous participons à la formation préalable des travailleurs pour qu'ils répondent aux conditions présentées par les centres de formation.

Il y a également le programme fédéral-provincial qui est appelé «programme interprovincial sur les normes d'emploi» auxquels participent toutes les provinces et qui a pour objet de fixer les normes d'entrée dans les centres de formation et de promouvoir la mobilité de l'apprenti d'une province à l'autre et d'unifier le contenu des programmes de formation. Nous exerçons la direction de ce programme fédéral-provincial. Nous avons la présidence du comité fédéral-provincial. Nous subventionnons des recherches sur le marché du travail et sur la mise au point de nouveaux examens professionnels. De cette manière nous pouvons influencer les provinces dans le sens d'une plus grande souplesse des conditions d'entrée.

Les discussions que nous avons menées nous ont montré que ces efforts ne sont pas restés sans résultats.

M. Otto: Est-ce que vous avez l'impression que les provinces désirent coopérer? Je ne parle pas des différentes associations telles que le barreau ou l'association médicale qui exercent effectivement un rôle positif de restriction pour le bien des membres de leur association. Je parle des représentants provinciaux avec qui vous discutez. Est-ce que ceux-ci reconnaissent le nombre croissant d'associations qui essaient de restreindre l'accès aux programmes de recyclage ou de formation-sur-le-tas. Je sais que votre ministère a des difficultés pour placer des gens.

M. Manion: Nous en sommes conscients, monsieur le président, et je peux vous dire que les discussions sont très constructives. Les provinces s'intéressent activement aux problèmes du manque de main-d'œuvre qualifiée disponible. Dans le cadre des grands travaux de construction, il faut déjà prévoir un nombre de travailleurs qualifiés nécessaires lors de l'ouverture du chantier et il faut le prévoir bien avant déjà. Les provinces essaient d'adopter leurs programmes de formation aussi bien en ce qui concerne leur contenu que leur ampleur aux besoins de main-d'œuvre qualifiée.

M. Otto: Une dernière question, monsieur le président.

Dans certaines professions, il y a des règles qui limitent le nombre d'apprentis qu'un chef-mécanicien ou un négociant peuvent former durant un certain nombre d'années. Par ailleurs, de plus en plus d'associations fusionnent. Prenons l'exemple de la Motor Mechanics Association. Autrefois, on pouvait devenir mécanicien lorsqu'on était bon pompiste et lorsque l'on connaissait bien la mécanique. Aujourd'hui ce n'est plus possible. On m'a dit qu'un chef-mécanicien ne peut prendre qu'un nombre très limité d'apprentis. On m'a également dit que l'on peut devenir apprenti ou travailler à la journée mais les chances de devenir chef-mécanicien ou plombier ou électricien sont très faibles.

Est-ce que le ministère ou les provinces, qui incombent cette responsabilité, discutent du danger de ce genre d'accord restrictif des associations? Monsieur le président, je pense que le ministère essaie de recycler des gens pour qu'ils puissent occuper un poste utile plutôt que pour une profession qui leur est fermée. Est-ce que vous avez parlé avec les provinces de la nécessité de réviser le système d'apprentissage?

[Texte]

Mr. Manion: Mr. Chairman, the answer is not so much that we are bringing it to the attention of the province, but there is in progress a joint program of research into the entire concept of apprenticeship. Five or six inter-related research projects have been virtually completed now and the results are being studied.

• 1615

This will cause a fundamental review of the traditional approach to apprenticeship. In Ontario during the winter of 1971-72 a number of imaginative new apprenticeship programs were launched as part of Ontario's winter employment program. The Department of Manpower and Immigration participated in these programs both through our CMCs and financially. These programs try to expand apprenticeship; bring in more small employers; help people get into apprenticeship who might otherwise have had difficulty for a variety of reasons; and introduce a number of immigrant workmen into the apprenticeship program. All these we feel are moves in the right direction.

Mr. Otto: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Penner.

Mr. Penner: Thank you Mr. Chairman.

I would like to begin where Mr. Cafik left off when he was talking about on-the-job training programs. If I understood Mr. Cafik correctly, he saw in this program a high degree of relevancy because it was directly connected with tasks that had to be done in the private sector as opposed to an artificial setting. These, of course, are points of view, but what I am really interested in is the innovation in this program, at least I think it is. I do not know if it has been tried in Canada before, if it has a history, but it certainly is a recent innovation in times that can be recalled.

Is the department considering an objective assessment of this program so that we will have a basis on which to judge its validity? If so, how will you go about getting this objective assessment, and when can the results be expected to be made known?

The Chairman: Mr. Manion.

Mr. Manion: Mr. Chairman, we are going to conduct an in-depth evaluation of the program. We have established the information systems that will give us the data necessary for this. Our program development service is planning a survey which will follow up both the employers and the trainees after training, and measure the changes that have been brought about by the program.

A certain amount of the information collected will be subjective such as the views that employers and employees have of the program. We will also trace the pre- and post-training records of the individuals. What was their employment history before? What levels of earnings did they have? What happened to them after training? Were they employed with the company that trained them? What is their earnings pattern? What is their employment pattern? This information can be reduced to figures, to quantities. Before the end of this calendar year, we hope to have the results of this professional evaluation.

In the meantime we are doing a very careful study of the projects themselves; they are being monitored by Manpower officials. We are going to make an immediate assessment of the opinions of the employer. We are going to determine how many of the individuals are retained in

[Interprétation]

M. Manion: Monsieur le président, la question n'est pas d'en parler avec les provinces mais de créer un programme de recherche commun pour connaître tout ce problème de l'apprentissage. Nous avons mené à bien 5 ou 6 projets de recherche communs et maintenant, nous en étudions les résultats.

Ceci va entraîner un bouleversement de la conception traditionnelle de l'apprentissage. En Ontario, au cours de l'hiver 1971-1972 un certain nombre de programmes originaux d'apprentissage ont été lancés dans le cadre des programmes d'emploi d'hiver de l'Ontario. Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a participé à ces programmes aussi bien par l'intermédiaire de nos centres de main-d'œuvre qu'en versant des contributions financières directes. Ces programmes visent à promouvoir l'apprentissage, à faire participer un plus grand nombre de petits employeurs, à venir en aide aux apprentis qui éprouvent des difficultés pour diverses raisons et à permettre à un certain nombre de travailleurs immigrés de faire leur apprentissage. Nous pensons que tous ces efforts vont dans la bonne direction.

M. Otto: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Penner.

M. Penner: Je vous remercie, monsieur le président.

J'aimerais approfondir la question des programmes de formation sur le lieu de travail dont M. Cafik a parlé. Si j'ai bien compris, M. Cafik a dit que ce programme est particulièrement utile étant donné que l'enseignement qu'il a prodigué est directement en application dans le secteur privé par opposition à un enseignement théorique. C'est là un point de vue, mais je m'intéresse davantage, pour ma part, à l'innovation qui a été introduite dans ce programme. Je pense du moins qu'il s'agit là d'une innovation car je ne sais pas si cela s'est jamais fait au Canada auparavant.

Le ministère envisage-t-il de faire une évaluation objective des résultats de ce programme de façon à ce que nous puissions juger de son utilité? Si oui, comment comptez-vous vous y prendre et quand les résultats seront-ils publiés?

Le président: Monsieur Manion.

M. Manion: Monsieur le président, nous allons étudier en profondeur les résultats du programme. Nous avons institué un système d'information qui nous permettra de réunir les renseignements nécessaires. Notre service de programmation projette de faire une étude qui s'adressera aussi bien aux employeurs qu'aux anciens apprentis et mesurera quelles modifications le programme a entraînées.

Une certaine partie des renseignements réunis de cette façon seront subjectifs, comme par exemple, l'opinion des employeurs et des employés sur la valeur du programme. Nous allons également rechercher des renseignements statistiques concernant l'occupation des participants au programme avant et après leur apprentissage. Quels emplois occupaient-ils auparavant? Quel était leur niveau de salaire? Que sont-ils devenus après l'apprentissage? Ont-ils été employés par l'entreprise où ils ont été formés? Quel est leur salaire? Tous ces renseignements peuvent être chiffrés et nous espérons connaître les résultats de cette étude avant la fin de l'année.

Entre-temps, le ministère réalise lui-même une étude minutieuse des projets eux-mêmes. Dans l'immédiat, nous allons déterminer quelle est la réaction des employeurs; quelle proportion des apprentis conservent leur emploi

[Text]

employment at the end of the training period. We expect to have this kind of nonprofessional evaluation, if I can call it that, starting to take shape within the next several weeks.

Mr. Penner: Mr. Chairman, can Parliament expect to have the results of this assessment or will we have to wait until the estimates come around in a year's time and ask questions again?

The Chairman: Mr. DesRoches.

Mr. DesRoches: I am sure that the Minister will be in a position in the fall to make some of this data available. In fact, he might make it available if there is a continuation of the program. Whether or not the government will pursue this program is not known at the moment. If there is any indication that the program is continued, I imagine at that stage you will have information provided.

• 1620

I have no way of knowing whether this will be so or not. I do not think a full evaluation will be made before the fall although some good indicators are now known but I think they are too general to be made public at this stage.

The Chairman: Mr. Penner.

Mr. Penner: My second question concerning on-the-job training program is more specific. It has to do with a problem that occurred in my constituency; I understand it occurred in other constituencies as well and I would just like to know what happened. Simply, this is the way the problem was presented to me. Several employers had been in communication with local Manpower offices to engage a person under this program. Everything was put in motion; an individual in several cases was, in fact, hired by the employer; and there was a verbal agreement from the local office that the contract was approved. This was followed subsequently by a form letter from the Toronto office saying that the application had been rejected at which time the member of Parliament became involved because representations were made to him about what had happened.

In each of the instances that I referred to the department, there was a reversal of the decision or an indication that a mistake had been made. I am just wondering what occurred here. Where was the breakdown in communications? Who erred to cause this rather unfortunate position which disturbed those who thought, they had a contract with the department?

The Chairman: Mr. Manion.

Mr. Manion: Mr. Chairman, there was an announcement about a closing date of March 17 for receipt of applications from employers. By that date we had received more than the sufficient viable applications to commit all the available funds. When the \$50 million of authorized funds were committed we had no choice but to inform the extra employers on a first come, first served basis that unfortunately we had no more funds and could not proceed with their case.

Subsequently it was possible to revise many of the contracts that had been signed. A contract might have been signed with an employer for 100 trainees and he, in fact, took 90; so the contract could be adjusted downward through a rather laborious review of all of the 12,000 or 14,000 outstanding contracts. We were able to adjust the level of commitment downward sufficiently to look after

[Interpretation]

dans l'entreprise à la fin de leur stage de formation. Nous nous attendons à ce que les premiers résultats de cette étude non professionnelle, si on peut dire, soient connus au cours des prochaines semaines.

M. Penner: Monsieur le président, les résultats de ces études seront-ils communiqués au Parlement ou faudra-t-il attendre les débats sur le prochain budget pour poser des questions?

Le président: Monsieur DesRoches.

M. DesRoches: Je suis sûr que le ministre sera en mesure de publier une partie de ces renseignements à l'automne. En fait, je pense que l'ensemble des résultats sera publié si on décide de poursuivre ce programme. Nous ne savons pas encore quelle sera la décision du gouvernement à cet égard. S'il décide de poursuivre ce programme, je pense qu'alors ces renseignements seront publiés.

Je ne suis pas en mesure de déterminer s'il en sera ainsi ou non. Je ne pense pas qu'une évaluation complète aura lieu à l'automne et bien que certaines grandes lignes se dégagent déjà de cette étude, je ne pense pas que les résultats soient suffisamment complets pour être déjà publiés.

Le président: Monsieur Penner.

M. Penner: Ma deuxième question sur le programme de formation sur le lieu de travail est beaucoup plus précise. Elle concerne un problème qui s'est posé dans ma circonscription; je crois qu'il en est de même dans d'autres parties du pays et j'aimerais simplement savoir ce qui s'est passé. Schématiquement, voici comment on m'a exposé ce problème. Plusieurs employeurs se sont mis en rapport avec des centres de main-d'œuvre locaux pour engager des apprentis dans le cadre de ce programme. On a mis en marche tous les rouages et dans plusieurs cas, les employeurs ont effectivement recruté des apprentis; les centres de main-d'œuvre locaux ont donné verbalement l'assurance que les contrats étaient approuvés. Par la suite, le Centre de la main-d'œuvre de Toronto a envoyé une lettre disant que la demande était rejetée, ce qui a provoqué des démarches auprès des députés pour savoir ce qui s'était passé.

Dans chacun des cas que j'ai transmis au ministère, il semble que la décision ait été inversée ou qu'une erreur ait été commise quelque part. Je me demande ce qui s'est passé. Qui est responsable de l'erreur qui a entraîné cette situation regrettable et préjudiciable à ceux qui pensaient avoir un contrat avec le ministère?

Le président: Monsieur Manion.

M. Manion: Monsieur le président, on avait annoncé que le 17 mars était la date limite pour le dépôt des demandes des employeurs. A cette date, le nombre des demandes que nous avons reçues excédait les crédits dont nous disposions. Lorsque nous avons épuisé les 50 millions de dollars qui avaient été affectés au programme, nous n'avions pas d'autre ressource que d'informer les employeurs qui avaient déposé leur demande l'an dernier que malheureusement nous avions épuisé tous nos crédits et ne pouvions donner suite à leur demande.

Par la suite, nous avons pu réviser un grand nombre des contrats que nous avions signés. Par exemple, un employeur avait pu signer un contrat pour 100 stagiaires et n'en a engagé en fait, que 90; nous avons ainsi pu rajuster un montant inférieur à certain nombre des 12 ou 14,000 contrats que nous avions passés. L'économie réalisée était

[Texte]

all of the outstanding applications we had received by March 17.

This enabled us to go back to the people who had received these form letters telling them that we had freed additional funds and we could now review their applications. I believe they have all been looked after by now. It was simply a matter of our having committed at least in the form of signed contracts all the available funds at that time.

Mr. Penner: Yes, I can understand and appreciate that you had to go back to some that had been rejected. But I am puzzled that the local office gave the green light to the employer. I have never been able to get an answer to the question of how the local office seemed to feel that everything was ready and led the employer to proceed on that assumption, only to have a reversal of that ultimately. Where did the communication break down between the local office and the head office in Toronto?

Mr. Manion: Mr. Chairman, in these cases the local offices simply got too enthusiastic in handling the matter. They had no authority to commit or to approve; this had to come from the regional office. However, in their drive to make the program work some of the local counsellors undoubtedly got the missionary spirit and went a little too far. We feel we have located all these cases where an oral commitment was made, whether authorized or not, and we have lived up to this commitment. I would not want to give the impression that we feel that our officers behaved badly. On the whole, we think they did a magnificent job in very difficult circumstances and in a very short time span.

The Chairman: One last question.

Mr. Penner: Yes, Mr. Chairman. I just want to conclude by thanking the department for their co-operation. As soon as these were brought to the attention of the officials very prompt action was taken and I certainly appreciate that.

I have questions in another area, Mr. Chairman, but I will wait for the next round.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Thank you, Mr. Chairman. I would love to ask Mr. DesRoches a few questions on severance pay under unemployment insurance but I guess we just cannot do that now.

I have had some correspondence with your department, Mr. DesRoches, on extending the time for adult training. It may be as little as one week or two weeks; they end up with their training but they are just short that many weeks so they cannot complete the course itself. I am wondering whether there has been any further discussion or thinking on this particular situation to give the local officers a little bit of leeway so that when they do have their original contract with the applicant they can appreciate what is going on, if they are going to be short that much.

[Interprétation]

suffisante pour nous permettre d'étudier toutes les autres demandes en suspens que nous avions reçues à la date du 17 mars.

Nous avons donc fait savoir à ces employeurs que nous avions pu libérer des crédits supplémentaires et que nous pouvions maintenant prendre leurs demandes en considération. Je pense que nous les avons toutes étudiées maintenant. Le problème est simplement que nous avons engagé toutes les ressources dont nous disposions à ce moment-là dans les contrats que nous avions signés.

M. Penner: Oui, je comprends très bien vos explications. Mais ce qui me surprend c'est que le centre de main-d'œuvre local ait donné le feu vert aux employeurs. Je n'ai jamais pu découvrir comment le centre de main-d'œuvre local avait pu donner son accord, alors que par la suite la décision rendue était défavorable. L'erreur s'est-elle produite dans le centre de main-d'œuvre local ou au siège de Toronto?

M. Manion: Monsieur le président, en l'occurrence, les centres locaux ont simplement fait preuve d'un optimisme exagéré. Ils n'avaient pas le pouvoir d'approuver une demande ou d'engager le ministère; seul le bureau régional a ce pouvoir. Sans aucun doute, certains conseillers locaux se sont laissés emporter par leur enthousiasme et sont allés un peu trop loin. Nous avons réussi à identifier tous les cas où un engagement oral avait été donné, à bon ou à mauvais escient, et nous l'avons tenu. Je ne veux pas donner l'impression que nos représentants ont mal agi. Dans l'ensemble, nous pensons qu'ils ont fait un travail magnifique dans des circonstances très difficiles et dans des délais très courts.

Le président: Une dernière question.

M. Penner: Oui, monsieur le président. Je tiens simplement à remercier le ministère de sa collaboration. Dès que les cas ont été portés à l'attention des responsables les mesures ont été prises très rapidement et j'en suis très heureux.

Je voudrais poser certaines questions dans un autre domaine, monsieur le président, mais j'attendrai le second tour.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Je vous remercie, monsieur le président. J'aimerais poser à M. DesRoches quelques questions sur l'indemnité de rupture de contrat en vertu de l'assurance-chômage, mais je crois que ceci est impossible pour le moment.

J'ai correspondu avec votre ministère, monsieur DesRoches, au sujet de la prolongation de la période de formation pour adultes. Elle peut ne se prolonger que d'une ou deux semaines; les intéressés suivent les cours de formation mais il leur manque quelques semaines pour terminer le cours lui-même. Je me demande si l'on a discuté de cette situation particulière ou si l'on a envisagé de donner aux responsables locaux davantage de latitude lors de leur premier contact avec le candidat, de façon à évaluer la situation, puisque la période de formation doit être aussi courte.

[Text]

The Chairman: Mr. Manion, will you answer that?

Mr. Manion: Yes, Mr. Chairman. I believe this question was raised last year in the Committee and since that discussion the matter has been reviewed and more flexibility has been given to the officers in the field. At the present time, in the case of an individual who may be a slow learner, or through illness, accident or some other reason beyond his control cannot complete his course in the time provided, the local office has authority to extend the period by several weeks. We are prepared to consider extensions up to six weeks in special cases which must come in to us for review. We do not intend this to be a general increase of the duration of training; it is on an individual case basis and there must be some valid reason for the extension. But this degree of flexibility has been introduced into the directives.

Mr. Skoberg: I appreciate the instructions that went out to the offices across Canada but I wonder even yet if there may not be a misunderstanding as to the real intent of those instructions at the local basis. I believe there is somewhat of a restriction being placed on the applicants who are trying to complete their course. All too often it appears there is just the sickness end of it and not the balance of the course.

Mr. Manion: Mr. Chairman, we would be pleased to look into any individual case to determine if the policy is perhaps being overlooked.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, I also directed some recent correspondence to your department, Mr. DesRoches, on the on-the-job training in farming. It appears that a limitation has been placed on the agricultural sector of the on-the-job training. I do not have the correspondence with me right now but I believe about the maximum amount that you are going for is about six weeks, if I remember correctly. It gets to the stage where in June, at about the time when they could possibly learn something, the course is cut off. Have you looked at the possibility of allowing additional time to the training to be a little more consistent than in other industries?

Mr. Manion: Mr. Chairman, the duration of on-the-job training projects has been the main problem that we have had to contend with in launching this new program. We have used the standards available for institutional training and the on-the-job training programs in other countries but we have had to develop standards as we go along. We have used the computer in this to try to have a consistent handling of applications in different parts of the country.

In agriculture much would depend on the type of operation and on the particular job that the trainee is being trained for. In some cases rather long training periods are being allowed; in others such as that of general farm hand which is a very simple operation, a short training duration would be allowed. We have issued no instructions which would restrict agricultural training as such. However, there has been a general approach throughout the training-on-the-job scheme in that we try to negotiate with the employer the shortest possible training duration. This does not mean that the training has to end at that time, it just means that the federal subsidy will end. In all training-on-the-job, there comes a time when the individual, even though he is only partly trained, is an asset to the employer and he is earning the salary that the employer pays to him. At that point in time, generally we feel that our

[Interpretation]

Le président: Voulez-vous répondre, monsieur Manion?

M. Manion: Oui, monsieur le président. Je crois que cette question a été abordée au Comité l'année dernière, elle a été examinée depuis lors et l'on a donné davantage de souplesse aux responsables sur place. A l'heure actuelle, lorsqu'une personne apprend lentement, qu'elle tombe malade, a un accident ou pour une autre raison indépendante de sa volonté ne peut pas terminer son cours dans la période prévue, le bureau local a le pouvoir de prolonger celle-ci de plusieurs semaines. Nous sommes disposés à envisager des prolongations de six semaines pour certains cas spéciaux que nous devons examiner. Nous n'avons pas l'intention d'augmenter de façon générale la durée de formation; nous étudions chaque cas en particulier et toute prolongation doit être justifiée par des motifs valables. Cependant, les directives comportent maintenant un certain degré de souplesse.

M. Skoberg: Je comprends les instructions qui ont été données à tous les bureaux du Canada mais je me demande si l'intention véritable de ces instructions n'est pas mal interprétée au niveau local. Je crois que l'on impose une certaine restriction aux candidats qui essaient de terminer leur cours. Il apparaît trop souvent que l'on finisse par tomber malade et que le cours ne soit pas terminé.

M. Manion: Monsieur le président, nous serons heureux d'examiner tout cas particulier pour déterminer si les directives sont négligées.

M. Skoberg: Monsieur le président, j'ai également correspondu récemment avec votre ministère, M. DesRoches, au sujet de la formation agricole sur place. Il semble que ce genre de formation dans le secteur agricole soit limité. Je n'ai pas la correspondance sous les yeux mais, si j'ai bonne mémoire, la période maximum que vous autorisez est d'environ six semaines. Il en résulte qu'au mois de juin, au moment où il serait susceptible d'apprendre quelque chose, le cours est interrompu. Avez-vous envisagé d'accorder une période supplémentaire de formation pour qu'elle soit plus uniforme que dans les autres industries?

M. Manion: Monsieur le président, la durée des projets de formation sur place a constitué le problème principal du lancement de ce nouveau programme. Nous avons appliqué les normes qui existent dans d'autres pays pour les programmes de formation sur place et dans les établissements, mais nous avons dû peu à peu élaborer d'autres normes. Nous avons employé des méthodes informatiques pour essayer de traiter convenablement les demandes des différentes parties du pays.

En matière d'agriculture, l'essentiel consiste dans le genre particulier de travail pour lequel la personne est formée. Dans certains cas, les périodes de formation sont relativement longues; dans d'autres, comme celui des ouvriers agricoles en général, dont le travail est très simple, la période de formation est courte. Nous n'avons donné aucune instruction visant à restreindre la formation agricole comme telle. Cependant, dans notre programme de formation en cours d'emploi, nous avons abordé la question d'une façon générale, c'est-à-dire que nous essayons de négocier avec l'employeur la durée la plus courte possible de formation. Cela ne veut pas dire que la formation doit se terminer à ce moment précis, cela signifie simplement que l'allocation fédérale se terminera. Dans tous les cas de formation en cours d'emploi, à un

[Texte]

training on the job subsidy should stop, but I would not pretend this is a highly scientific determination as yet.

• 1630

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: In other words, I presume from your response that this is still being computerized and looked at on that particular level.

How do you determine the number of spots that you purchase from the provincial technical schools for the manpower training? How do you base your determination on selecting what courses will be taught, for example, in my own area of Moose Jaw and Regina? Do you break down those particular spots and purchase some in Moose Jaw at the technical school, buy some at the Regina Tech and at the Weyburn?

Mr. Manion: Mr. Chairman, there are in all provinces joint federal-provincial manpower needs committees. These committees look at the need for trained workers in occupational terms. When the training budgets are set, the training needs are then translated from occupational terms into course terms and it is decided how much training in agriculture, in the service industry, in the hospitality industry, and the manufacturing industry is required in Saskatchewan.

The decision as to which school will be used to deliver which course is a decision the province makes. We discuss it jointly, we will say we want so many training places in this general area and they will say, okay, we would prefer you to have this many places in this school and that many in that school. We try to negotiate the location of these places so that it is most convenient to areas where we have clients ready to go into training to minimize the amount of commuter and trainee travel money that we have to spend, but this is a joint determination and the province does have the primary decision in saying which of its schools will be used to offer the training to us.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: My time is probably up, Mr. Chairman, but I have another question. In the Province of Saskatchewan right now, many public meetings are being held on community colleges and I wonder whether or not your department is involved, at least by having some observers at these meetings or at the more official end of it to see where community colleges co-ordinate their efforts with the technical training in which your department is involved?

Mr. Manion: We are quite aware of a development, Mr. Chairman. We are in close touch with the departments concerned in Saskatchewan. We do not attend the meetings, but the developments in Saskatchewan are parallel to developments which have taken place in a number of other provinces moving towards the community college system. We find, from our point of view, that there are

[Interprétation]

moment donné la personne en question, même si sa formation n'est pas entièrement terminée, constitue un actif

pour l'employeur, et gagne le salaire que l'employeur lui paie. A ce moment-là, nous croyons généralement que notre allocation pour la formation en cours d'emploi devrait cesser, mais je ne prétendrai pas que ce soit là une évaluation hautement scientifique, pour l'instant du moins.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Autrement dit, je suppose d'après votre réponse que vous travaillez encore à calculer cette durée de la formation.

Comment faites-vous pour déterminer le nombre de places que vous réservez dans les écoles techniques des provinces en vue de la formation de la main-d'œuvre? Sur quoi fondez-vous votre choix des cours qui doivent être donnés, par exemple, dans ma propre région de Moose Jaw et Regina? Est-ce que vous répartissez les places, en achetant quelques-unes à l'école technique de Moose Jaw, d'autres à l'école technique de Regina et d'autres à celle de Weyburn?

M. Manion: Monsieur le président, dans toutes les provinces, il existe des commissions mixtes fédérales-provinciales pour l'étude des besoins en main-d'œuvre. Ces commissions examinent la demande de travailleurs qualifiés dans les différents métiers. Lorsque les budgets de formation sont établis, les besoins en formation sont alors répartis selon les différents métiers pour ensuite déterminer les cours nécessaires, et on décide alors quelle formation il faut en agriculture, dans l'industrie des services, dans l'industrie hôtelière et dans l'industrie manufacturière par exemple en Saskatchewan.

Quant au choix de l'école qui dispensera tel ou tel cours, c'est la province qui décide. Nous en discutons ensemble, nous pouvons leur dire que nous voulons tant de places pour un tel nombre de candidats dans telle ou telle région, et c'est alors aux provinces de dire qu'elles préfèrent que nous prenions tel nombre de places dans telle école et tel nombre dans telle autre école. Nous essayons de négocier le choix des places disponibles pour la formation, de façon que ce soit le plus près possible des régions où nous avons des clients qui sont prêts à suivre la formation, afin de réduire le voyage quotidien et les frais de transport du stagiaire, mais il s'agit là d'une décision conjointe et c'est la province qui a la priorité en ce qui concerne la désignation des écoles qui seront utilisées pour dispenser les services de formation que nous demandons.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Mon temps est probablement écoulé, monsieur le président, mais j'aurais une autre question à poser. Dans la province de la Saskatchewan, beaucoup d'audiences publiques se tiennent présentement au sujet des collèges régionaux, et je me demande si votre ministère s'y intéresse, du moins en envoyant des observateurs à ces réunions, ou encore sur un plan plus officiel, afin de voir quels collèges régionaux collaborent à la formation technique à laquelle votre ministère s'intéresse?

M. Manion: Nous sommes certainement au courant de ce qui se passe, monsieur le président, et nous sommes en contact étroit avec les ministères intéressés en Saskatchewan. Nous n'assistons pas aux réunions, mais ce qui se passe en Saskatchewan est à peu près semblable à ce qui s'est passé dans un certain nombre d'autres provinces, qui adoptent de plus en plus le système de collège régional.

[Text]

some advantages in having community colleges, and there are some disadvantages. We would like to be closely involved with the provinces in their planning because it does affect our costs and it affects the distribution of our training.

Mr. Skoberg: This may be a policy question and I can appreciate if you do not care to answer it, but in your opinion, do you consider that the community colleges really would take the place of the technical schools or that type of training that would be provided through co-operation with the federal and provincial training programs?

Mr. Manion: Mr. Chairman, rather than venture an opinion, I would simply say that in those provinces where they have developed community colleges, they have absorbed the other training institutions and there has not been that much impact on our training program. We do find that under the community college system, there is a tendency to improve the quality of training, to upgrade the quality of teachers and facilities rather more than when the training is done in a very large number of school boards and training institutions.

Mr. Skoberg: However, math, science and communications with which you are presently concerned would not necessarily be involved in a community college concept. Am I correct in that?

• 1635

Mr. Manion: Not necessarily, Mr. Chairman, although the province usually prefers to consolidate all post-secondary education in the community colleges and bring all of the training institutions under the wing of the community colleges.

Mr. Skoberg: Were you involved at all in the Manitoba experiment—and I am not familiar with it at all—for some of the professional people to go back to some of the technical schools for training? What type of co-operation was involved there? Did that include some of the three areas that we have been talking about here under the adult occupational courses?

Mr. Manion: We are not involved in the planning of the Manitoba community college system. However, we have a standing invitation to provinces that we are prepared to set up under the Canada manpower training program courses to upgrade the qualifications of instructors engaged in manpower training. A number of provinces have taken advantage of this and have raised the calibre of their instructors.

Mr. Skoberg: Thank you.

The Chairman: Gentlemen, if you will allow me to ask a couple of questions, I will move on to the next name on my list. Mr. Manion, my question concerns the training-on-the-job scheme. How long does the employer have to wait to get paid once he puts in the report?

Mr. Manion: Mr. Chairman, we hope he is not going to have to wait too long. We have made provision that the employer can put in a claim whenever he wants to. In other words, we have not stipulated it must be at the end of the training period, every six months or every three months. He can put in a claim as often as he is prepared to go to the trouble and we will try to get the claim processed and paid as quickly as we can.

[Interpretation]

D'après nous, il y a certains avantages à avoir des collèges régionaux, et il y a également certains inconvénients. Nous aimerions participer étroitement avec les provinces à la planification de ces collèges, car cela a une certaine influence sur nos frais et également sur la répartition de nos candidats à cette formation.

M. Skoberg: Il s'agit peut-être d'une question de politique, et je comprendrais que vous ne voulez pas y répondre, mais à votre avis, croyez-vous que les collèges régionaux pourraient vraiment remplacer les écoles techniques ou le genre de formation qui pourrait être dispensée grâce à la collaboration avec les programmes fédéral et provinciaux de formation?

M. Manion: Monsieur le président, au lieu d'essayer de donner une opinion, j'aimerais simplement dire que dans les provinces où l'on a établi des collèges régionaux, les autres maisons d'enseignement ont été ainsi absorbées et il n'y a pas eu de grandes répercussions sur notre programme de formation. Nous trouvons qu'avec le système de collège régional, on a tendance à améliorer la qualité de la formation, à augmenter la qualité des enseignants et des services encore plus que lorsque la formation est dispensée dans un très grand nombre de commissions scolaires et de maisons d'enseignement.

M. Skoberg: Cependant, les cours de mathématique, de sciences et de communication qui vous intéressent présentement, ne se donneraient pas nécessairement dans le cadre du système de collège régional. Est-ce vrai?

M. Manion: Pas nécessairement, monsieur le président, quoique les provinces préfèrent généralement concentrer l'éducation post-secondaire dans les collèges régionaux et y loger également les instituts de formation.

M. Skoberg: Est-ce que vous êtes au courant de l'expérience que l'on a tentée au Manitoba? Je ne connais pas du tout cette question, mais on m'a dit que plusieurs personnes sont retournées dans les écoles techniques pour parfaire leur formation. Qui est-ce qui a participé à ce programme? Est-ce que cela comprend les trois points dont nous avons discuté sous le titre de cours de formation pour adultes?

M. Manion: Nous ne participons pas à la création des collèges régionaux du Manitoba. Nous avons dit aux provinces que nous sommes prêts à créer, dans le cadre du programme ministériel de la formation de la main-d'œuvre des cours pour améliorer la formation des enseignants. Plusieurs provinces ont fait appel à ce programme et ont permis à leur personnel enseignant de se perfectionner.

M. Skoberg: Merci.

Le président: Messieurs, permettez-moi de poser quelques questions avant de donner la parole au prochain inscrit. Ma question concerne la formation en cours d'emploi, monsieur Manion. Combien de temps l'employeur doit-il attendre pour être payé après avoir déposé son rapport?

M. Manion: Monsieur le président, nous espérons que ce ne sera pas trop long. Nous avons une disposition qui stipule que l'employeur peut faire sa demande à n'importe quel moment. Autrement dit, elle ne doit pas nécessairement être faite à la fin de la période de formation ou tous les six ou trois mois. Il peut le faire quand il voudra et nous essaierons de faire le paiement aussi rapidement que possible.

[Texte]

The Chairman: "As quickly as we can" means what, a month, a month and a half, or less or more?

Mr. Manion: Mr. Chairman, it is difficult to say with the Local Initiatives Program and the training-on-the-job program. We have an enormous volume of this, but I believe we are handling these within a matter of two or three weeks.

The Chairman: I have had cases brought to my attention where it has been little longer than what you have just mentioned and I thought maybe something could be done about that matter.

My next question deals with the LIP program. Do we now have people visiting the responsible person on the LIP program? Is this being done to see that all is in order?

A Witness: Mr. Nuttall will answer the question, Mr. Chairman.

Mr. N. Nuttall (National Director, Local Initiatives Program, Department of Labour): Your question, Mr. Chairman, relates to the natural monitoring and on-the-site visiting that is going on in the Local Initiatives program. It is our policy to visit each of these projects at least once and certain ones that come out of this first visit we should probably visit them more than once. As of our most recent date, we have visited 5,030 out of the 5,700 projects.

The Chairman: You have visited 5,030 out of 5,700?

Mr. Nuttall: Yes, our emphasis has been to the private groups where we have been close to 92 per cent of the number of projects. On the municipal side we are at the 84 per cent level.

The Chairman: Were any projects cancelled since these visits were made? Were there any changes?

Mr. Nuttall: Yes, we have had to terminate three projects thus far arising from this on-the-side visiting program, but on the whole by far the majority of the projects are moving along quite well and doing what they undertook to do.

The Chairman: Thank you. Mr. Ryan, you can go ahead.

Mr. Ryan: Could you give us an idea of the percentage of solid projects that you were very pleased with?

Mr. Nuttall: I think when we talk about solid projects and those that we were pleased with, this would be all of them except the ones which we have moved to terminate.

• 1640

Mr. Ryan: How many of the 5,700 have you moved to terminate?

Mr. Nuttall: Just three.

Mr. Ryan: I am sorry, I did not hear you earlier. How many of these projects will be extended to June 15, which I believe is the date the Minister announced in the House? How many will get the benefit of this extension?

Mr. Nuttall: It is a little early to precisely fix the number which will take advantage of the extension given by the Minister, but it will depend largely on how fast an individual employer can move to pick up during the month of May.

[Interprétation]

Le président: «Aussi rapidement que possible» signifie un mois, un mois et demi, plus ou moins?

M. Manion: Pour le programme des initiatives locales et celui de la formation en cours d'emploi, c'est difficile à dire, monsieur le président. Il y a beaucoup de demandes, mais je crois que nous y répondons dans l'espace de deux ou trois semaines.

Le président: On m'a dit que l'attente est parfois plus longue et j'en parle parce qu'on pourrait peut-être y remédier.

J'arrive au programme des initiatives locales. Est-ce que nous envoyons des représentants pour voir les responsables de ce programme? Est-ce que l'on surveille leurs activités?

Un témoin: M. Nuttall va vous répondre, monsieur le président.

M. N. Nuttall (directeur national, Programme des initiatives locales, ministère du Travail): Vous parlez de la surveillance régulière et des visites que nous rendons aux différents centres qui appliquent ce programme. Nous avons pour principe de visiter au moins une fois chacun de ces projets et parfois, nous devrions y retourner. Jusqu'à maintenant, nous avons visité 5,030 des 5,700 projets.

Le président: 5,030 sur 5,700?

M. Nuttall: Oui, nous nous sommes occupés en premier des groupes privés; nous avons visité 92 p. 100 d'entre eux. Du côté municipal, nous en avons vu 84 p. 100.

Le président: Est-ce que quelques-uns de ces projets ont été abandonnés ou changés après votre visite?

M. Nuttall: Oui, nous avons dû arrêter trois projets par suite de notre visite, mais la plupart de ces projets progressent bien dans la ligne des objectifs fixés.

Le président: Merci. Monsieur Ryan, allez-y.

M. Ryan: Pouvez-vous nous indiquer un pourcentage des projets concrets qui vous ont plu?

M. Nuttall: Je pense que tous les projets concrets nous ont plu, sauf ceux que nous avons dû arrêter.

M. Ryan: Et sur ces 5,700 projets, combien en avez-vous interrompus?

M. Nuttall: Trois seulement.

M. Ryan: Je m'excuse, mais je n'ai pas très bien compris tout à l'heure. Combien de projets sont prolongés jusqu'au 15 juin, soit la date que le ministre a annoncée à la Chambre? Combien sont visés par la prolongation?

M. Nuttall: Il est assez difficile de préciser pour l'instant le nombre de projets qui bénéficieront du sursis accordé par le ministre; tout dépendra de la rapidité avec laquelle les employeurs pourront reprendre l'activité au cours du mois de mai.

[Text]

Mr. Ryan: This then, I take it, is not to be a blanket extension for all projects, save for those three?

Mr. Nuttall: No, Mr. Chairman, it would not be a blanket extension, but an extension only to those who can demonstrate some valid reasons for having encountered some delays.

Mr. Ryan: There is no question that it will be endeavoured to entrench this program on a long-term basis?

Mr. DesRoches: The announcement that the Minister made specified that this would be an extension within the terms of the contracts only, and that is all that has been announced.

Mr. Ryan: There is no over-all policy decision to extend in addition to this.

Mr. DesRoches: It was not a policy decision. The policy decision was merely to extend within the terms of the contracts.

Mr. Ryan: Yes, I see. Are these extensions related to what they undertook in the contract? Are they related to spring cleanup or anything of this nature.

Mr. DesRoches: No, again it would be within the terms of the contracts, Mr. Chairman.

Mr. Ryan: Thank you.

The Chairman: Mr. Otto.

Mr. Otto: Mr. Chairman, I Have another question for Mr. Manion. The on-the-job-training program does not include the training of salesmen, I take it?

Mr. Manion: Mr. Chairman, this has been a very thorny problem in the training-on-the-job scheme. We have tried to avoid getting involved in those occupations where there is an abnormally high turnover or where the training is not in transferable skills.

In the case of sales occupations there are many, particularly the commission sales occupations where there is ordinarily a high turnover; employers regularly recruit more people than they need; the trainee is more dependent on his personal initiative and personal characteristics than he is on the training; the successful ones often succeed whether they are trained or not, and the unsuccessful ones drop out and then have to be retrained for another occupation. Therefore, a policy was established early in the program that we would not approve projects involving commission salesmen. We have approved a lot where the salesman has clearly had to have a technical training if, for example, he is working on a salary, he has to have a detailed product knowledge before he can go into the field and where the turnover rate in the industry or in the employer's business is at a reasonable level. However, I do not believe we have, as yet, completely solved the problem.

Mr. Otto: I wonder, Mr. Chairman, if the department would take another look at this whole problem of salesmen, and ask themselves whether they are not looking at a very antiquated concept of salesmen. The current salesman is no longer a con artist. The current salesman, which includes the real estate salesman and just about every other, has to have fairly good training in inventory control, financing and production. Indeed, I would like the department to take another look at this because it seems to me

[Interpretation]

M. Ryan: Si j'ai bien compris, il s'agit d'une prolongation générale qui s'applique à tous les projets, à l'exception de trois d'entre eux.

M. Nuttall: Ce n'est pas une mesure d'application générale; le sursis n'est accordé qu'à ceux qui peuvent expliquer de façon satisfaisante les retards qui se sont produits.

M. Ryan: Ne cherchera-t-on pas à garantir une plus longue période?

M. DesRoches: Dans sa déclaration, le ministre a précisé que le sursis ne valait que dans la limite des contrats, c'est tout.

M. Ryan: Aucune décision visant à prolonger le programme n'a été prise?

M. DesRoches: Il ne s'agit pas d'une décision de politique. On a tout simplement voulu accorder un sursis dans la limite des contrats.

M. Ryan: Je vois. Est-ce que la prolongation s'applique aux travaux prévus dans le contrat? Est-ce que ces travaux comprennent le nettoyage de printemps ou une activité de ce genre?

M. DesRoches: Je vous le répète, le sursis ne vaut que dans la limite des contrats.

M. Ryan: Merci.

Le président: Monsieur Otto.

M. Otto: Ma question s'adresse à M. Manion. Si je comprends bien, le Programme de formation en cours d'emploi exclut les vendeurs, n'est-ce pas?

M. Manion: Cela a toujours été un problème épineux dans la mise en œuvre du programme de formation en cours d'emploi. Nous avons tenté d'éviter les domaines où le roulement de personnel était trop considérable et où les aptitudes pouvaient difficilement être acquises.

Dans le cas des vendeurs et surtout des vendeurs à commission, le roulement est habituellement considérable; les employeurs ont pour habitude d'engager plus de vendeurs qu'il n'en faut; le stagiaire doit compter plus sur son initiative et ses qualités personnelles que sur sa formation. Ceux qui réussissent ne le doivent pas à leur formation; ce sont ceux qui échouent qui laissent leur emploi et qui doivent être réorientés. Au départ, on a donc adopté comme ligne de conduite de ne pas approuver les projets qui impliquaient des vendeurs à commission. Nous avons cependant approuvé plusieurs projets qui visaient à aider des vendeurs dont le travail exigeait clairement des connaissances techniques. Il y avait des cas, par exemple, où l'employé était salarié, où il devait bien connaître le produit avant d'occuper le poste et où le roulement du personnel dans l'industrie en question ou chez l'employeur en question s'établissait à un niveau raisonnable. Je ne crois pas, cependant, que nous ayons pu trouver une solution au problème.

M. Otto: Il y aurait peut-être lieu pour le ministère de revoir toute la question et de se demander si sa conception de ce qu'est le vendeur aujourd'hui n'est pas dépassée. Le vendeur n'est plus le beau parleur d'autrefois. Le vendeur d'aujourd'hui, y compris l'agent immobilier et bien d'autres, doit avoir des connaissances sérieuses en matière de contrôle de l'inventaire, de financement et de production. Le ministère devrait revoir sa politique. D'après les renseignements que j'obtiens, et je vous signale que je suis en

[Texte]

from my contact with business, which is quite up to date as I do work with businessmen all the time, that they are concerned. Many other concerns are changing their whole idea of salesmen, and once the salesman has learned the principles of inventory, he knows he is not going to be able to sell goods to somebody who is going to stock them and then go broke. This is no longer the case. He has to have knowledge of financing and production. There is no sense in a salesman selling something that the company cannot produce. However, all of this now requires approximately six months of training so far as our companies are concerned, and fewer and fewer of the old-time salesmen are being employed. I wonder if the department would take another look at that, Mr. Manion.

• 1645

Mr. Manion: Certainly, Mr. Chairman, we are not very satisfied with the way this has worked. We have approved projects involving a lot of salesmen who are employed on a salary rather than a commission basis and where clearly good solid technical knowledge is required, solid sales knowledge is required and if we feel that the turnover rate in the company is at a low level, but if are dealing with a straight commission selling job where we feel that the training plan the employer offers does not have very much real content, where the employer has a high turnover rate, frankly for this winter program we felt that it was better to put the money in other areas.

Mr. Otto: Thank you.

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Mr. Chairman, I have a couple of brief questions. Do you have any statistics with regard to the average number of employees hired on the on-the-job-training program per applicant that has been approved?

Mr. Manion: Three and one half trainees per project, Mr. Chairman

Mr. Cafik: Would you have any idea how many of these trainees are still on the job or to what extent those jobs created through this training program are likely to be permanent?

Mr. Manion: Mr. Chairman, at the moment the vast bulk of the trainees are still in training. We have had relatively few of the projects wind up, but from the information we have received from the few projects that have completed, the trainee retention rate is about 68 per cent. A significant number of the other trainees who have been trained by this company have been placed in other jobs with the occupations in which they have been trained, so that the trainees who are still employed—again this is based on fragmentary evidence—is close to 80 per cent.

Mr. Cafik: All right. Would you have any idea of the average cost per trainee under this particular program and how that relates to the cost of going through an institutional skill retraining program?

Mr. Manion: Mr. Chairman, the average cost per trainee-month under the training-on-the-job program is \$300. The average duration of our training contracts is about four and one half months, so this would be about \$1,400 per trainee. The average cost per month of training under the regular Canada Manpower training program is about \$450 a month.

[Interprétation]

contact continuuel avec les hommes d'affaire, il y a beaucoup d'inquiétude dans ce secteur. L'opinion qu'on se faisait du vendeur commence à changer dans certaines industries; on sait, par exemple, que si le vendeur connaît les principes du contrôle de l'inventaire, il ne va pas vendre de marchandises à quelqu'un qui serait incapable de le financer et la production. Il est inutile pour le vendeur de pousser la vente d'un produit que la compagnie ne peut fabriquer. Toutefois, tout ceci exige maintenant près de 6 mois de formation dans le cas de nos compagnies et les anciens vendeurs sont de moins en moins employés. Je me demande si le ministère voudrait revoir la situation, monsieur Manion.

M. Manion: Certainement, monsieur le président, nous ne sommes pas très satisfaits de la tournure des choses. Nous avons approuvé des projets visant un grand nombre de vendeurs recevant un salaire plutôt que payés à la commission et qui ont besoin de connaissances techniques solides et d'une connaissance approfondie des ventes et cela lorsque nous estimons que la rotation du personnel est assez faible dans cette entreprise; par contre s'il s'agit d'un emploi de vendeur payé à la commission et que nous estimons que le programme de formation offert par l'employeur n'est pas très sérieux et que l'employeur change souvent de personnel, nous avons jugé préférable, pour le programme de cet hiver, d'utiliser ailleurs l'argent dont nous disposons.

M. Otto: Merci.

Le président: Monsieur Cafik.

M. Cafik: Monsieur le président, j'ai quelques brèves questions à poser. Avez-vous des données sur le nombre moyen d'employés embauchés pour le programme de formation en service par rapport au nombre de demandes approuvées?

M. Manion: Trois et demi par projet, monsieur le président.

M. Cafik: Avez-vous une idée du nombre de ces apprentis qui sont encore au travail et savez-vous jusqu'à quel point les emplois créés en vertu de ce programme de formation peuvent avoir un caractère permanent?

M. Manion: Monsieur le président, la grande majorité des apprentis sont encore au stage de formation. Très peu de ces projets sont terminés, mais d'après les renseignements que nous avons obtenus au sujet des quelques projets qui le sont, 68 p. 100 des apprentis sont retenus. Un nombre important des autres apprentis formés par cette compagnie ont trouvé des postes conformes à leur formation, et près de 80 p. 100 des apprentis sont donc encore employés—mais ceci encore une fois repose sur des données fragmentaires.

M. Cafik: Très bien. Avez-vous une idée du coût moyen par apprenti de la formation donnée en vertu de ce programme particulier et qu'en est-il par rapport au coût du recyclage dans une institution?

M. Manion: Monsieur le président, le coût moyen par mois-apprenti en vertu du programme de formation en service est de \$300. La durée moyenne de nos contrats de formation est d'environ 4 mois et demi. Cela représente donc environ \$1,400 par apprenti. Le coût moyen mensuel de la formation en vertu du programme normal de formation du Centre de main-d'œuvre est d'environ \$450 par mois.

[Text]

Mr. Cafik: Would you have any idea of how many applications were made...

The Chairman: Just a minute, Mr. Cafik, I think Mr. Manion has something to add.

Mr. Cafik: Oh, I am sorry.

Mr. Manion: I would just like to add, Mr. Chairman, that under the training-on-the-job program, of course, we pay about 60 per cent of the cost of training. The employer is, in fact picking up about 40 per cent. He picks up 25 per cent of wages plus all the overhead, whereas under the institutional training program we pay 100 per cent.

Mr. Cafik: ... for the on-the-job-training and how many were approved? How many people were the applications for, the aggregates, and how many were actually accepted?

Mr. Manion: Yes, Mr. Chairman, we received 14,904 applications. We approved 12,587 for a total of 43,766 trainees at a cost of \$50 million.

Mr. Cafik: Of the ones rejected, would you have any idea of the number of people involved for whom retraining was requested?

Mr. Manion: Yes, Mr. Chairman, there were 2,317 proposals either withdrawn or refused for a total of 10,578 trainees.

• 1650

Mr. Cafik: Okay.

Mr. Manion: The projected cost of these proposals—this is the cost designated by the employer—was \$21.5 million.

Mr. Cafik: All right. Would you have any idea what the cost would have been—this is a type of hypothetical question, and I think rather interesting—if these people had not been given the program and were on unemployment insurance or welfare or whatever the case may be? They were obviously unemployed people at the time they were brought into the on-the-job training. Would you have any idea what the recovery factor would be in terms of decreased costs in other areas?

Mr. Manion: No, Mr. Chairman. We are very interested in that statistic. We would dearly love to have it, but we can do no more than guess at it at this stage.

Mr. Cafik: Do you want to make a guess?

Mr. Manion: No.

The Chairman: Mr. Ryan. Do you have one question before we adjourn?

Mr. Ryan: Yes. I would like to go back to the LIP program with Mr. Nuttall if I may, with respect to the private sector aspect of the LIP project.

Will your department now be able to put together statistics showing how many people were employed on LIP projects in the private sector that came off welfare, directly out of school, off unemployment insurance, and also outside of the usual labour force, people such as housewives and so on? Would you be able to put those statistics out to the public?

[Interpretation]

M. Cafik: Avez-vous une idée du nombre de demandes qui ont été faites?

Le président: Un instant, monsieur Cafik, je crois que M. Manion a quelque chose à ajouter.

M. Cafik: Oh, excusez-moi.

M. Manion: J'aimerais simplement ajouter, monsieur le président, qu'en vertu du programme de formation sur place, nous assumons près de 60 p. 100 du coût de la formation. L'employeur défraie en réalité 40 p. 100 du coût. Il paie 25 p. 100 des salaires plus les dépenses générales, alors que, pour le recyclage dans les écoles spécialisées, nous payons 100 p. 100 des frais.

M. Cafik: ... pour la formation en service et combien de demandes ont été approuvées? Combien de personnes ces demandes représentent-elles et combien ont été acceptées en réalité?

M. Manion: Oui, monsieur le président, nous avons reçu 14,904 demandes. Nous en avons approuvées 12,587, ce qui représente 43,766 apprentis et le coût a été de 50 millions de dollars.

M. Cafik: Pour les demandes refusées, pouvez-vous nous dire combien de personnes sollicitaient le recyclage?

M. Manion: Oui, monsieur le président, il y a eu 2,317 demandes qui ont été soit retirées soit rejetées pour un total de 10,578 personnes.

M. Cafik: D'accord.

M. Manion: Le coût prévu pour ces propositions—il s'agit du coût d'après l'employeur—atteinait 21.5 millions de dollars.

M. Cafik: C'est d'accord. Avez-vous une idée de ce qu'auraient été les frais—et c'est là une question hypothétique mais, à mon avis, intéressante—si ces gens n'avaient pas bénéficié du programme et si donc ils avaient dépendu de l'assurance-chômage, du système de bien-être social, etc.? Il est évident que ces gens étaient en chômage au moment où on leur a fait suivre une formation en cours d'emploi. Avez-vous une idée de ce qu'aurait pu être le facteur de récupération dans le domaine de la diminution des coûts dans d'autres secteurs d'activités?

M. Manion: Non, monsieur le président. Ces chiffres nous intéressent beaucoup. Nous aimerions, oh combien, l'avoir, mais pour l'instant nous ne pouvons guère que le deviner.

M. Cafik: Voulez-vous nous faire part de vos conjectures?

M. Manion: Non.

Le président: Monsieur Ryan. Avez-vous une question à poser avant que nous ajournions?

M. Ryan: Oui. J'aimerais en revenir avec M. Nuttall au programme PIL, si vous me le permettez, et plus particulièrement à l'application de ce programme au secteur privé.

Votre ministère est-il pour le moment en mesure de rassembler des chiffres nous montrant le nombre de personnes qui auparavant dépendaient du service de bien-être social, qui étaient encore à l'école, qui dépendaient de l'assurance-chômage, qui ne faisaient pas partie des effectifs normaux de la main-d'œuvre, comme les ménagères et ainsi de suite, et qui ont obtenu un emploi dans le cadre des projets du PIL dans le secteur privé? Pourriez-vous rendre ces chiffres publics?

[Texte]

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, we do have a comprehensive survey underway at the present time, calling for quite a number of pieces of information from each of the people working on LIP projects. This information, when it flows in, will give us the characteristics, including the sources of income and the amount of income prior to their employment on the LIP project.

The Chairman: You do not have that right now.

Mr. DesRoches: We do not have figures.

Mr. Nuttall: We have only preliminary data on the basis of a small sample survey.

Mr. Ryan: When could we expect publicizing of information along these lines?

Mr. DesRoches: I presume that in the fall this information would be available, because some of these projects will continue until June. So by the time we finish the surveys it will be well into the summer and the fall.

The Chairman: Gentlemen, we will continue tomorrow afternoon at 3.30.

Mr. Caccia: Could I ask one very brief question?

The Chairman: I am sorry, Mr. Caccia, but Mr. Ryan has not finished either. So I think we should adjourn, and we will meet at 3.30 tomorrow afternoon in Room 209 with the same department.

[Interprétation]

M. Nuttall: Monsieur le président, nous procédons actuellement à une étude complète de la question et pour cette étude, chacune des personnes qui travaillent dans le cadre d'un projet PIL doit nous fournir un certain nombre de renseignements. Au fur et à mesure que ces derniers nous parviendront, ils nous donneront une idée des caractéristiques individuelles, y compris les sources de revenus et le montant des revenus antérieurs à la participation des intéressés au projet PIL.

Le président: Vous ne disposez pas de ces renseignements pour le moment.

M. DesRoches: Nous n'avons pas les chiffres.

M. Nuttall: Nous ne disposons que de certaines données préliminaires recueillies dans le cadre d'une étude d'échantillonnage de faible envergure.

M. Ryan: Quant pouvons-nous espérer la publication de ces renseignements?

M. DesRoches: Je suppose que ces renseignements seront disponibles en automne étant donné que certains des projets se prolongeront jusqu'en juin. Donc nous n'aurons sûrement pas terminé nos études avant l'été ou l'automne.

Le président: Messieurs, nous continuerons à 15 h. 30 demain après-midi.

M. Caccia: Pourrais-je poser une toute petite question?

Le président: Je suis désolé, monsieur Caccia, mais M. Ryan n'avait pas terminé non plus. Je pense donc que nous devrions ajourner maintenant et nous reprendrons nos travaux demain après-midi à 15 h. 30 à la pièce 209 avec les représentants du même ministère.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Wednesday, May 3, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 5

Le mercredi 3 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

Government
Publications

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Estimates 1972-73
Department of Manpower and Immigration

CONCERNANT:

Budget des dépenses 1972-1973
Ministère de la Main-d'Oeuvre
et de l'Immigration

APPEARING:

Hon. Bryce Mackasey
Minister of Manpower and Immigration

COMPARAÎT:

L'hon. Bryce Mackasey
Ministre de la Main-d'Oeuvre et
de l'Immigration

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander

Broadbent

Caccia

Dionne

Guay (*Lévis*)

Loiselle

Lundrigan

Muir

Penner

Perrault

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Roy (*Laval*)

Ryan

Serré

Skoberg

Skoreyko

Thomas (*Moncton*)

Turner (*London East*)

Weatherhead—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

Mr. Roy (*Laval*) replaced Mr. McNulty
on May 3, 1972.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

M. Roy (*Laval*) remplace M. McNulty
le 3 mai 1972.

MINUTES OF PROCEEDINGS

Wednesday, May 3, 1972

(6)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3.45 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Dionne, Guay (*Lévis*), Loisel, Lundrigan, Penner, Perrault, Portelance, Roy (*Laval*), Ryan, Serré, Skoreyko, Thomas (*Moncton*), Turner (*London East*), Weatherhead—(18).

Also present: Messrs. Otto, Rock, M.P.'s.

Witnesses: From the Department of Manpower and Immigration: Messrs. J. M. DesRoches, Deputy Minister; J. L. Manion, Acting Assistant Deputy Minister (Manpower); J. C. Best, Assistant Deputy Minister (Operations); N. Nuttall, National Director, Local Initiatives Program.

The Committee resumed consideration of the 1972-73 Estimates relating to the Department of Manpower and Immigration.

The Chairman welcomed the Honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration and introduced the officials of the Department.

The Minister made a statement, copies of which were distributed to the members of the Committee.

The Minister answered questions, assisted by his officials.

Mr. Manion agreed to provide the Committee with the following document:

1. Regional breakdown of number in training by month:—December 1970, January 1971, February 1971, December 1971, January 1972, February 1972.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the Minister and the officials of the Department for their appearance.

At 6.00 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 p.m. Thursday, May 4, 1972.

PROCÈS-VERBAL

Le mercredi 3 mai 1972

(6)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 45. Le président, M. Portelance, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Dionne, Guay (*Lévis*), Loisel, Lundrigan, Penner, Perrault, Portelance, Roy (*Laval*), Ryan, Serré, Skoreyko, Thomas (*Moncton*), Turner (*London-Est*), Weatherhead—(18).

Autres députés présents: MM. Otto et Rock.

Témoins: Du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration: MM. J.-M. DesRoches, sous-ministre; J. L. Manion, sous-ministre adjoint suppléant (Main-d'œuvre); J. C. Best, sous-ministre adjoint (Opérations); N. Nuttall, directeur national, Programme des Initiatives locales.

Le Comité reprend l'étude du budget des dépenses de 1972-1973 du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Après avoir souhaité la bienvenue au ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, l'honorable Bryce Mackasey, président, présente les hauts fonctionnaires du ministère.

Le ministre fait une déclaration dont copie est distribuée aux membres du Comité.

Aidé de ses fonctionnaires, le ministre répond aux questions.

M. Manion accepte de faire tenir aux membres du Comité le document suivant:

1. État régional du nombre de ceux qui ont suivi des cours de formation durant les mois de décembre 1970, janvier 1971, février 1971, décembre 1971, janvier 1972 et février 1972.

La période de questions terminée, le président remercie le ministre et les fonctionnaires du ministère de leur présence.

A 18 h, le Comité ajourne ses travaux jusqu'à 15 h 30, le jeudi 4 mai 1972.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaal

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Wednesday, May 3, 1972

• 1548

[Text]

The Chairman: Well, gentlemen, I think we can start our meeting.

We shall resume consideration of the 1972-1973 estimates relating to the Department of Manpower and Immigration. I would like to welcome the honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration. Mr. Mackasey will make an opening statement. Before he does so, I might say that to his right are Mr. DesRoches, the Deputy Minister and Mr. Manion, the Acting Assistant Deputy Minister (Administration).

So, Mr. Mackasey, would you make the opening statement.

M. Bryce Mackasey (ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Merci, monsieur le président.

I have a rather lengthy statement which has been prepared for me by the department and which I think we prepared for circulation as well. I notice one in front of Perry Ryan. I am at your will and pleasure but it is an 18-page document so perhaps I could just skip over it. I know that you probably will be reading your own copy a little faster, and you might then make notes of what you want to speak to me about. Would that work, Bill?

Mr. Skoreyko: I would agree, Mr. Chairman, if the Minister will be back at a later date, which would give us time to peruse it. Does the Minister intend to come back later on, tomorrow or the day after?

Mr. Mackasey: I can be, as long as the Committee is sitting, and I do not mind. We will run through it together.

As you know, it is a new department for me, and I have been away from it through illness. I would like to draw to your attention the fact that Manpower and Immigration now have a new Deputy Minister, Mr. DesRoches, this is his first appearance as well. He was with the Unemployment Insurance Commission, and we worked together for some years, I am very pleased to have him with me as a Deputy Minister. I think most of you know him and he is a very thorough person.

• 1550

The statement talks first about the objectives of Manpower and its five main goals, which are enunciated there. They are all motherhood; they are designed, to help the individual select and obtain productive and personally satisfactory employment through efficient counselling. That is the key word in that one. The next is to increase the level of skill of the labour force through, and this is important, adult occupational training; therefore providing needed skills for industry and raising productivity. Third, to facilitate the adjustment of the labour market demand and supply by helping workers relocate to the nearest areas where suitable. We have statistics available if you have questions about the cost of our mobility efforts, or just how we help people relocate to areas of greater productivity.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 3 mai 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, je pense que nous pouvons déclarer la séance ouverte.

Nous allons reprendre l'étude du Budget des dépenses 1972-1973 du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. J'aimerais souhaiter la bienvenue à l'honorable Bryce Mackasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. M. Mackasey fera une déclaration, mais avant, je tiens à vous présenter le sous-ministre, M. DesRoches, et le sous-ministre adjoint suppléant (Administration), M. Manion.

Monsieur Mackasey, voulez-vous faire votre déclaration.

Mr. Bryce Mackasey (Minister of Manpower and Immigration): Thank you, Mr. Chairman.

J'ai entre les mains une déclaration assez longue qui a été rédigée à mon intention par les fonctionnaires de mon ministère et je crois qu'on a publié des exemplaires aux fins de distribution. J'en remarque un devant Perry Ryan. Je suis à votre disposition, mais il s'agit d'un document de 18 pages, je pourrais donc aussi bien passer outre. Je sais que probablement vous lirez plus rapidement votre propre exemplaire et vous pourrez noter ce dont vous voudriez me parler. Est-ce acceptable, Bill?

M. Skoreyko: J'en conviens, monsieur le président, si le ministre doit revenir à une date ultérieure, ce qui nous donnerait le temps de lire attentivement ce document. Le ministre a-t-il l'intention de revenir plus tard, demain ou après demain?

M. Mackasey: Je peux revenir, aussi longtemps que le Comité siège, et je n'y vois aucun inconvénient. Nous l'étudierons ensemble.

Comme vous le savez, je connais peu mon Ministère et j'ai dû m'absenter pour cause de maladie. J'aimerais attirer votre attention sur le fait que le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a actuellement un nouveau sous-ministre, M. DesRoches, qui comparait devant vous pour la première fois. Il était affecté à la Commission d'assurance chômage, et nous avons travaillé ensemble pendant quelques années. Je suis très heureux de l'avoir comme sous-ministre. Je pense que la plupart d'entre vous le connaissent, il est très consciencieux.

Dans la déclaration, il est question premièrement des objectifs du ministère de la Main-d'œuvre et des 5 conditions principales à remplir. Il s'agit de s'occuper très sérieusement des travailleurs. Ils ont pour objet de les aider à choisir et à obtenir un emploi productif et satisfaisant grâce à des conseils efficaces, voilà le mot clef de cet objectif. Ils visent deuxièmement à accroître le degré de compétence de la main-d'œuvre, grâce à la formation professionnelle des adultes, ce qui procure à l'industrie les spécialisations dont elle a besoin et contribue à accroître la productivité; troisièmement, à favoriser l'adaptation de l'offre à la demande du marché du travail aidant les travailleurs à se déplacer vers la région la plus proche où il y a un emploi convenable et plus rémunérateur. Nous disposons de statistiques, si vous avez des questions à

[Texte]

The next one will be of added importance, I think you will find, over the next year or two and that is to help members of the labour force and employers adapt to technological and other changes. There are some very good examples which may come out during our sessions how that is already being implemented on waterfronts and other areas. Finally, to help reduce fluctuations in employment and shorten the period of unemployment. These things are always easier, of course, these objectives when the general economy is buoyant from when it is not, as I am sure you are aware.

We then talk about Placement Programs and the ability of the Department of Manpower and Immigration to match workers to jobs through a series of co-ordinated placement programs. I think statistically I could show you a little later, without reading this, well perhaps on the next page you can see that there has been a noticeable improvement in the number of placements since last year. We have gone from roughly 642,000 placements to 801,000, which is a result of the added emphasis that my predecessor, Mr. Lang, placed on the placement aspect. This also reflects less resistance to the original concept by employers and workers of using Manpower facilities for placements.

We do not collect data on placement of casual employment when the casual employment is a week or less, but we do estimate that about 300,000 people per year take advantage of casual employment opportunities that are advertised by Manpower. Further on we talk about what we do for the employers. There are 403 points of service across the country. There are 62 University Canada Manpower Centres, centred mostly on the campuses wherever it has been physically possible, and we have 242 main Canada Manpower Centres with 99 branch offices reporting through them.

Some of the services available are selection referral of workers; progression and management personnel integration service; training in industry; domestic and overseas clearance of orders for scarce labour, which is a controversial point at times, Manpower adjustment assistance to plan for technological industrial change, something we hope to emphasize more in the future; the staffing of new or expanded production facilities, and this will relate to on-the-job training—there is a bill in the House that will make this easier for us; services concerning seasonal agricultural labour movements; provision of aid to employers including labour market information, and information on technological and financial assistance, provided by other federal departments. In other words, Manpower does filter much of the information to the employers as long as it is tied in with the creation of jobs.

We mention in the next paragraph that we intend to make greater use of computers and tying in with what we call Automated Client Information System, which is now being implemented by the department.

[Interprétation]

poser sur les frais qu'entraînent nos efforts pour favoriser le déplacement des travailleurs, ou sur la façon dont nous les aidons à se déplacer vers les régions plus prospères.

L'objectif suivant est encore plus important. Je pense que vous vous en rendrez compte dans un an ou deux. Il consiste à aider les travailleurs et les employeurs à s'adapter aux progrès technologiques et autres. Il se peut qu'au cours de nos réunions, on cite quelques très bons exemples sur les modalités d'application de cette politique dans les ports et autres endroits. Finalement ils visent à contribuer à atténuer les fluctuations de l'emploi et à réduire les périodes de chômage. Bien entendu, il est plus facile de réaliser ces objectifs lorsque l'économie du pays est florissante que lorsqu'elle ne l'est pas, comme vous le savez certainement.

Ensuite, il est question de programmes de placement et du fait que par le truchement de toute une gamme bien agencée de programmes de placement, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration est en mesure de trouver des emplois qui conviennent aux travailleurs. Sans lire ce document, je pense pouvoir vous le prouver un peu plus tard, car à la page suivante vous pouvez vous rendre compte qu'il y a eu une amélioration notable depuis l'année dernière dans le nombre des placements. De 642,000, leur nombre est passé à 801,000, ce qui résulte de la grande importance que mon prédécesseur M. Lang a accordée à cette question. Cette situation illustre également que les employeurs et les travailleurs sont moins hostiles à l'idée initiale d'utiliser les services du ministère de la Main-d'œuvre pour les placements.

Nous ne recueillons pas de données sur les emplois occasionnels lorsque leur durée ne dépasse pas une semaine, mais nous estimons que chaque année, environ 300,000 personnes profitent des occasions d'emplois occasionnels annoncés par le ministère de la Main-d'œuvre. Plus loin, nous mentionnons les mesures que nous prenons pour satisfaire les besoins des employeurs. Il existe 403 bureaux de la main-d'œuvre répartis d'un bout à l'autre du pays. On compte 62 centres de main-d'œuvre du Canada servant les universités et situés pour la plupart sur les campus dans la mesure du possible et 242 principaux centres de main-d'œuvre du Canada dont relèvent 99 bureaux auxiliaires.

Certains des services offerts sont les suivants: sélection et présentation des travailleurs; service d'intégration du personnel professionnel administratif; formation dans l'industrie; mise de compensation au pays et à l'étranger des offres d'emplois pour la main-d'œuvre rare, qui parfois suscite des critiques; aide à l'adaptation de la main-d'œuvre en prévision des progrès technologiques et industriels, élément sur lequel nous espérons insister plus fortement à l'avenir; dotation en personnel des entreprises de production, nouvelles ou en expansion, et qui aura trait à la formation en cours d'emploi, un bill, qui nous facilitera la tâche, a été présenté à la Chambre; services pour les déplacements saisonniers de la main-d'œuvre agricole; plusieurs services d'aide à l'intention des employeurs, dont des renseignements sur les marchés du travail, et des renseignements sur les différents programmes d'assistance technique et financière disponible dans les autres ministères fédéraux. En d'autres termes, le ministère de la Main-d'œuvre communique la plupart des renseignements aux employeurs aussi longtemps qu'ils sont reliés à la création d'emplois.

Au paragraphe suivant, nous mentionnons que nous avons l'intention d'utiliser plus largement l'informatique

[Text]

We are improving the Qualified Manpower Service in order to make the department more useful in that area. We are also working now on a plan to provide more direct assistance to employers in order to help the employer upgrade his own knowledge, his own techniques and so forth.

Just to conclude that section let me say that the special placement programs have been in effect to meet the particular needs of special groups. These are: the Agricultural Manpower Program, Public Service Recruitment, Civilian Employment Assistance Program, Student Summer Employment Program, International Youth Summer Employment Exchange, which this year will probably provide jobs for probably about 2,000 youngsters in Europe from Canada. Although we have a target of 3,000 we want to set the criteria so none of them are taken advantage of.

Each and every one of the programs that I have just mentioned is explained a little more in detail. I will just skip over them fast. The Agricultural Manpower Program to which I have already alluded indicates a farm population, according to our department of about 2 million spread over 400,000 farms and it re-emphasizes of course that agriculture is still an important sector of Canadian industry. The department provides the necessary service to meet the very highly seasonal manpower needs of farmers through the Agricultural Manpower Program. I think some of these things are referred to in more detail. For instance, the Caribbean Seasonal Workers Program provides workers from that area of the world at the peak of the fruit and vegetable harvesting in Ontario and in the tobacco industry. In return, we send workers down to the state of Maine for their potato season. So it is a reciprocal type of thing that works out fairly well. It is mentioned later on under the heading Canada-U.S.A. Agricultural Manpower Program.

The Public Service recruitment is self-evident, I think, to all of you. The department undertakes the responsibility for recruitments, screening and referral of workers in the operational category. During the period April 1969 to August 1970 inclusive, 24,600 clients were registered et cetera. You can get the statistics if you read it yourself.

We might swing over to the summer employment because that is of interest to you. The Student Summer Employment Program which appears at the bottom of page 6 is growing from year to year. Of prime concern is the increasing number of post-secondary students. I think what would be of interest to you, gentlemen, and to everybody including the press is that in 1971, contrary to what most people think, close to 400,000 post-secondary students sought work and 89 per cent of them found employment. This is a very high ratio of university students whose main objective in the summer was simply to find work and 89 per cent of them were successful which is a pretty good record.

This year we expect that the number of secondary and post-secondary students seeking work will run to about 1.3 million and the Cabinet has approved a budget of \$85 million for an expanded summer employment program which, as you know, includes the hiring of a substantial number of students in the Public Service. In addition to that, we are working very closely with the Chamber of Commerce and it is estimated that last year through our combined efforts, the Chamber of Commerce, assisted by Manpower, we were able to place about 47,000 extra

[Interpretation]

et de l'intégrer à ce que nous appelons le Système automatisé d'information sur les clients, que le ministère est à mettre en place.

Nous nous efforçons d'améliorer notre Service de main-d'œuvre afin que le Ministère puisse se rendre plus utile dans ce domaine. Actuellement, nous élaborons également un projet afin d'aider plus directement les employeurs à améliorer leurs connaissances, leurs propres techniques et ainsi de suite.

Pour conclure l'étude de cette section, je tiens à signaler que l'on utilise les programmes spéciaux de placement de manière à pouvoir satisfaire les besoins particuliers de certains groupes. Il s'agit: du Programme de main-d'œuvre agricole, du Programme de recrutement pour la fonction publique, du Programme d'aide au placement civil des anciens militaires, du Programme d'emploi d'été des étudiants, du Programme international d'emploi d'été des étudiants, qui cette année permettra probablement à 2,000 jeunes Canadiens de trouver des emplois en Europe. Bien que nous visons à en placer 3,000, nous voulons établir les conditions de travail pour qu'aucun d'entre eux ne soit exploité.

Ma déclaration contient des explications un peu plus détaillées sur chacun des programmes que je viens de mentionner. Je vais les parcourir rapidement. Le Programme de main-d'œuvre agricole auquel j'ai déjà fait allusion indique qu'il existe une population agricole au Canada, qui, selon notre Ministère est d'environ 2 millions, répartie entre 400,000 fermes et il réaffirme bien entendu que l'agriculture est encore un secteur important de l'industrie canadienne. Dans le cadre du Programme de main-d'œuvre agricole, le Ministère assure les services nécessaires pour répondre aux besoins des fermiers en matière de main-d'œuvre très saisonnière. Je crois que certaines de ces questions sont traitées plus en détail. Ainsi le Programme des travailleurs saisonniers en provenance des Caraïbes, permet d'embaucher des travailleurs originaires de cette partie du monde, au plus fort de la récolte des fruits et des légumes en Ontario et dans l'industrie du tabac. En retour, nous envoyons des travailleurs dans l'État du Maine à l'époque de la récolte des pommes de terre. Il s'agit donc d'arrangements réciproques qui donnent de bons résultats. Il en est question plus loin sous le titre: Programme de main-d'œuvre agricole Canada-États-Unis.

Je pense que pour vous tous, le Recrutement pour la fonction publique est très clair. Le Ministère assume la responsabilité du recrutement, de l'examen et de la présentation des travailleurs appartenant à la catégorie de l'exploitation. D'avril 1969 à août 1970 inclusivement, environ 24,600 personnes se sont inscrites et ainsi de suite. Vous pouvez prendre connaissance des statistiques si vous lisez vous-mêmes le passage.

Nous pourrions passer au programme d'emploi d'été, car cette question vous intéresse particulièrement. Le Programme d'emploi d'été des étudiants qui figure au bas de la page 8 gagne en importance chaque année. La préoccupation première est le nombre croissant d'étudiants du niveau post-secondaire. Je pense que le fait suivant vous intéressera, ainsi que la plupart des gens, y compris la presse: en 1971, contrairement à ce qu'ont pensé la majorité des Canadiens, près de 400,000 étudiants du post-secondaire ont cherché du travail et 350,000, soit 89 p. 100 d'entre eux, ont trouvé un emploi. Voilà donc une proportion élevée d'étudiants d'université dont le principal objectif était de trouver du travail en été et 89 p. 100 d'entre eux ont obtenu un emploi, ce qui est assez satisfaisant.

• 1555

[Texte]

youngsters in private firms through the Chamber of Commerce. We have already had several meetings this spring to expand the project this year.

The other program that follows is the International Youth Summer Employment Exchange Program. We anticipate that as many as 3,000 jobs will be available in 11 European countries.

• 1600

We had a little flack last year on the standards, but we must consider the different policies, the philosophies, the 50-hour work week in, say, France, the 10-hour day in others, and the 6 hour day in some other countries. Students do not get rich on the money they earn on these programs but there is a wealth of knowledge to be gained by travelling to Europe and it is an exchange program. Although there have been some complaints, in general the program is very well received by the students who want to go to Europe who are prepared to work in industry in Germany, on the farms in France and so forth.

Nevertheless, there are problems and out of the problems last year, the department this year will be supervising much more closely the activities of our Canadian youngsters in Europe to make sure they are not exploited in any way, shape or form, unintentionally of course by individual employers in Europe.

As I mentioned concerning youth services, we have, of course, labour market information, we have the university career outlook, community college career outlook, requirement and average starting salaries. This is all information, statistics, that the Department of Manpower places at the disposal of universities and graduates to help them decide or determine what their career may be.

We have, as noted on page 9, 66 on-campus Canada Manpower Centres. They are right on campus and their purpose is to facilitate the recruitment and employment of students and of course we are maintaining these offices on the campuses.

Then we have the special services which is an all-embracing treatment of this. These are the special services that work on experimental projects. We have one going in Toronto with the Rotary Club. Again, it is designed to provide a quality of life as well as a quantity of life for our students.

Then we have operation retrieval, which keeps students in Europe informed about labour market developments and employment opportunities in Canada. It also alerts 2,000 employers to this source of highly qualified manpower abroad.

What happens is that many of our youngsters go to Europe through Manpower, stay there, we keep in touch with them—communication is as frequent as possible—and make them aware of job opportunities as they open up in Canada in case they may want to come home and fill the jobs, based of course on the experience that they have gained.

[Interprétation]

On s'attend à ce qu'environ 1.3 million d'étudiants du secondaire et du post-secondaire cherchent du travail cette année, et le Cabinet a approuvé un budget de 85 millions de dollars pour un vaste programme d'emplois d'été qui, comme vous le savez, comprend le recrutement d'un nombre important d'étudiants au sein de la fonction publique. En outre, nous collaborons étroitement avec la Chambre de commerce du Canada et il a été estimé que l'année dernière grâce à nos efforts combinés, nous avons été en mesure de placer environ 47,000 jeunes de plus dans des sociétés privées par l'entremise de la Chambre de commerce du Canada. Nous avons déjà tenu plusieurs réunions au printemps pour élargir le projet cette année.

Pour ce qui est du Programme international d'échanges pour l'emploi d'été des étudiants, nous prévoyons qu'environ 3,000 emplois seront disponibles dans 11 pays d'Europe.

L'an dernier, on nous a quelque peu critiqués sur les normes en vigueur, mais là il nous faut étudier les diverses politiques, les principes en vigueur, comme la semaine de travail de 50 heures en France, la journée de 10 heures ou de 6 heures dans d'autres pays. Les étudiants ne gagnent pas beaucoup d'argent en suivant ces sprogrammes, mais les voyages en Europe constituent un enrichissement sur le plan des connaissances et il s'agit là précisément d'un programme d'échange. Ce dernier a donné lieu à quelques plaintes, mais en général les étudiants désireux de se rendre en Europe pour travailler, disons dans l'industrie en Allemagne ou encore dans la culture en France et ainsi de suite l'ont très bien accueilli.

Néanmoins, il y a des problèmes. Compte tenu de l'expérience de l'an dernier, cette année le ministère surveillera de plus près l'activité de nos jeunes Canadiens en Europe, afin de s'assurer qu'on ne les exploite pas d'une façon ou d'une autre et cela, sans qu'il y ait mauvaise volonté de la part des employeurs.

Comme je l'ai mentionné dans le cadre des Services à la jeunesse, le ministère offre, cela va de soi, plusieurs plaquettes de renseignements notamment: Renseignements sur le marché de la main-d'œuvre; Universités—perspectives de carrières; Collèges—perspectives de carrières, et Demande et salaires. Ce sont là des plaquettes renfermant tous les renseignements et les données statistiques que le ministère de la Main-d'œuvre met à la disposition des universités et des diplômés en vue d'aider ces derniers à décider de leur carrière ou encore à faire leur choix.

Nous avons à l'heure actuelle 66 centres de main-d'œuvre sur les campus universitaires. Leur but est de faciliter le recrutement et l'emploi des étudiants et, bien entendu, nous allons les maintenir.

Le ministère compte en outre la section des services spéciaux qui complète la formule en général. Il s'agit là en effet de services qui s'occupent de certains projets pilotes. A Toronto, un de ces projets est parrainé par le Club Rotary. Ce programme vise à améliorer le sort des étudiants et à leur faire apprécier l'existence.

Disons un mot maintenant de l'Operation Rappel. Ce programme permet de tenir les jeunes Canadiens qui poursuivent leurs études en Europe au courant des faits nouveaux concernant le marché du travail et les possibilités d'emploi au Canada. Il attire également l'attention de 2,000 employeurs sur cette source de main-d'œuvre hautement qualifiée se trouvant à l'étranger.

[Text]

We anticipate that during the academic year coming up, 12,000 Canadians will be studying in universities in Europe and we want to keep in constant communication with them as that they may want to come back to Canada as jobs open up.

We want to mention, of course, that all services provided by Canada Manpower Centres are available to immigrants entering the labour force. We have set up, particularly in the large centres, Montreal, Toronto, Winnipeg, Calgary and Vancouver, immigration reception centres to provide immigrants with detailed information. Some of the programs that you will see a little later on will tell you what is available for new Canadians, landed immigrants and so forth.

Our estimates, at the bottom of page 10, seem like a lot of money but it really is not: \$354 million for our training programs; \$180 million of it for living allowances to be paid to trainees and the balance for the purchase of programs which are bought from the provinces and from private suppliers. The bill I tabled this week would broaden the availability of these types of programs to widows, to women in the work force and to youngsters who come out of school with perhaps insufficient academic background to find a job as readily as possible.

The increase in our estimates is very modest. It is only \$16 million more than the previous year and it is earmarked entirely for the cost of training and allowances.

[Interpretation]

Voici ce qui se produit. Nombre de nos jeunes étudiants se rendent en Europe, grâce à l'aide qu'ils reçoivent des Centres de main-d'œuvre. Nous communiquons avec eux aussi souvent que faire se peut et nous les tenons au courant des possibilités d'emploi au Canada. Ils peuvent ainsi, à leur gré, revenir au pays et occuper ces emplois qui répondent aux cours qu'ils ont suivis ou à l'expérience acquise à l'étranger.

Au cours de l'année scolaire, 1972-1973, nous prévoyons que quelque 12,000 Canadiens poursuivront leurs études dans des universités européennes. Nous nous tiendrons en communication constante avec eux afin qu'ils puissent revenir au Canada au fur et à mesure que des emplois se présenteront.

Nous tenons à signaler que les immigrants qui entrent sur le marché du travail peuvent bénéficier de tous les services qu'offrent les Centres de main-d'œuvre du Canada. Nous avons mis sur pied, notamment dans les grands centres comme Montréal, Toronto, Winnipeg, Calgary et Vancouver, des Centres d'accueil aux immigrants. Ils peuvent y obtenir tous les renseignements voulus concernant le marché de la main-d'œuvre. Dans le cadre de ces programmes, comme vous le verrez un peu plus tard, les nouveaux Canadiens, les immigrants reçus et tous ceux qui s'intéressent au marché du travail, peuvent obtenir les renseignements qu'ils désirent.

Les dépenses dont on fait mention au bas de la page 11 peuvent vous sembler énormes, mais ce n'est vraiment pas le cas. Une somme de 354 millions de dollars sera consacrée au programme de formation de la main-d'œuvre. Sur cette somme, 180 millions seront affectés aux indemnités de subsistance des stagiaires et le solde ira à l'achat de cours de formation dispensés par les provinces et les organismes privés. Le bill que j'ai déposé cette semaine devrait permettre à un plus grand nombre de personnes de bénéficier de ce genre de programme, notamment les veuves, les femmes qui font partie maintenant de la population active ainsi que les jeunes qui quittent l'école sans peut-être avoir suffisamment d'instruction pour trouver un emploi sur-le-champ.

L'augmentation de nos dépenses est très modeste. Elle n'est que de 16 millions de dollars par rapport à l'an dernier et cette somme est entièrement affectée à la formation et aux allocations.

• 1605

We adjust these allowances of course once a year to keep pace with the industrial wage index.

We also have what is known as the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act, which is an old act—11 or 12 years old now if I recall correctly. It is a very important act because it permits us in conjunction with the provinces to provide for administration and services to restore handicapped people to the labour market, and most of the provinces have reciprocal agreements with us, there is the exception of course. However, 16,000 people have been rehabilitated or serviced in 1970-71 through this program and we spend about \$14 million a year I think on that.

The next page, page 12, talks about our co-operation with the Department of Regional Economic Expansion, possibly some questions later on might bring it out a little better.

Nous procédons chaque année, cela va de soi, à un rajustement du montant des allocations, afin de les aligner sur l'indice des salaires de l'industrie.

Nous avons également la loi sur la réadaptation professionnelle des invalides. Il s'agit là d'une mesure qui date déjà de plusieurs années. Si je ne me trompe, l'entrée en vigueur de cette loi remonte à 11 ou 12 ans. C'est une mesure très importante car elle prévoit que le fédéral partage également avec les provinces les frais d'administration et les services nécessaires pour réintégrer les handicapés sur le marché du travail. Toutes les provinces, sauf une, ont signé avec le gouvernement fédéral des accords réciproques à cette fin. Quelque 16,000 personnes ont ainsi bénéficié des services de réadaptation et autres en 1970-1971. La mise en œuvre de ce programme a coûté à la Trésorerie, je crois, quelque 14 millions de dollars par an.

[Texte]

The adjustment program which is at the bottom of page 12, you may recall is the one I mentioned earlier that excites me a little because it is designed to help workers on the job adjust to technological and other industrial innovations. It seems to me that it is not being taken advantage of sufficiently by more enlightened employers in the country who could, rather than lay people off, take advantage of this program to assist a good portion of the work force to adjust to technological change rather than throw them out and rehire trained people either from competitors or from other sources of supply. The program is something that we are going to sell a little better, I hope, to industry in these coming months, but we pay up to 50 per cent of the cost of helping these employees adjust to technological change on the job.

The next page mentions statistics, 282 incentive agreements have been entered into since 1963, that does not excite me as a very earth shattering statistic. Nevertheless, technology was not as important in the sixties as it will be in the seventies and I imagine we will see more and more firms wanting to take advantage of this.

Our mobility program works very well. This is a large country as you know. We expect to locate about 11,000 workers and their dependents this coming year. What we do which is different from most countries is permit the breadwinner or the father to travel alone to another community, to see for himself what the job opportunity, to which we are directing him, is all about and we provide a travelling allowance, et cetera. Once on the job when he has had a reasonable period of time to determine whether he likes the job, the location, the environment and the neighbourhood, we then provide extra funds to help him move his family to the new location. As you know unemployment in this country varies rather dramatically from one region to another. So, we have sent 10,000 workers to explore employment opportunities, and we have a budget of \$11 million for that. We expect to relocate 11,000 workers and their families as a result of the program.

The next item, page 14, which I think is very topical talks about the special employment program which came into existence this fall to have some impact on the high rate of unemployment that prevailed during the winter months. At the bottom we mention the sums of money spent on various programs through the special employment program. The first is LIP, as you know, and \$150 million was divided into \$100 million for private projects and \$50 million for municipal projects. Then we had a supplementary of \$15 million for training programs, on-the-job training, which proved it to be the best of all the projects in that we provided \$50 million for jobs at the rate of \$300 a month. It certainly came much lower than any of the others. The \$160 million was placed at the disposal of the provinces for their job creation and finally, the bottom one was almost a pilot project with the Department of Agriculture to build across the country exhibition buildings which are badly needed, particularly in agricultural areas.

[Interprétation]

Au bas de la page 12, la déclaration fait état de la coopération de mon ministère avec celui de l'Expansion économique régionale. Les questions que vous serez à même de poser jetteront peut-être quelque lumière sur le problème.

Le programme d'adaptation dont il est fait mention et que j'ai rappelé plus tôt me passionne quelque peu, car il s'agit là d'un programme conçu pour aider les travailleurs touchés par l'évolution technologique ou d'autres innovations industrielles. Je m'étonne qu'un plus grand nombre d'employeurs avertis, au lieu de licencier des travailleurs, ne tirent pas parti, comme il se devrait, des avantages qu'offre ce programme. Ils pourraient en bénéficier et permettre ainsi à une bonne partie de la force ouvrière de s'adapter aux changements technologiques au lieu de se voir licencier pour céder la place à des travailleurs formés par d'autres concurrents ou de provenances diverses. Nous allons faire davantage, dans les mois qui viennent, pour gagner le plus d'employeurs possible à ce programme. Un fait à remarquer cependant, c'est que le fédéral acquitte jusqu'à 50 p. 100 des frais d'assistance aux employés désireux de s'adapter sur place aux changements technologiques.

La page suivante donne des statistiques. Depuis 1963, 282 accords d'encouragement à l'évaluation de la main-d'œuvre ont été conclus. Il n'y a franchement pas matière à être étonné, mais permettez-moi de vous faire observer que, au cours des années 60, la technologie n'occupait pas la place qu'elle aura au cours des années 70. Je ne serais pas surpris de voir un nombre accru d'industries tirer parti de ce programme.

Notre programme de mobilité de la main-d'œuvre fonctionne très bien. Je ne vous apprendis rien en disant que notre pays est très étendu. Grâce à ce programme, nous prévoyons transférer cette année même, environ 11,000 travailleurs accompagnés des personnes à leur charge. Notre programme diffère de celui qui est en vigueur dans la plupart des autres pays. Nous permettons en effet au soutien ou au père de famille de se rendre seul dans un autre endroit et d'examiner sur place si l'offre d'emploi vers lequel on l'a dirigé lui convient. Nous acquitons les frais de voyage et ainsi de suite. Une fois qu'il a accepté l'emploi et l'a exercé durant un certain temps, il peut, à son gré, décider si cet emploi lui convient, si l'endroit lui plaît, s'il peut s'adapter à l'environnement et au voisinage. C'est alors que nous lui avançons d'autres fonds qui lui permettront d'y amener sa famille. Comme vous le savez, le chômage varie énormément d'une région à l'autre. Grâce à un budget de 11 millions de dollars, le ministère a pu permettre à 10,000 travailleurs d'explorer des débouchés dans d'autres régions et nous comptons, dans le cadre de ce programme, en transférer 11,000 avec leur famille vers une localité où ils ont trouvé un emploi.

L'article suivant, page 15, porte expressément sur le programme spécial d'emploi qui a été mis sur pied l'automne dernier en prévision du taux élevé de chômage qu'on a connu durant les mois d'hiver. A la fin de l'article, on fait mention des sommes d'argent qu'ont coûtées les diverses activités inscrites dans le cadre du programme spécial d'emploi. La première dont il est fait mention touche le programme des initiatives locales dont le coût s'est élevé à 150 millions de dollars, dont 100 millions ont été affectés à des projets particuliers et 50 millions, à des

[Text]

Finally, the last two items on the top were capital works, through the Department of Public Works and a \$113 million additional sum spent through Central Mortgage and Housing Corporation to stimulate the housing industry. With the exception of CMHC and the Department of Agriculture, the moneys have all been allocated and committed. I did mention in the House that certain LIP projects will be allowed to go beyond the end of May. This is not an additional financial burden but the projects that got started late will just be allowed a few extra weeks for completion. Apart from those two programs everything has been allocated fortunately.

We know that more than 100,000 jobs were created. I do not say that boastfully, I just want to point that out statistically. We gather that when we have reviewed every one of the projects very closely we will find that we have probably created close to 150,000 jobs through this special employment program. The 100,000 to 150,000 figures is at the bottom of the page. That proves I must have read the document at one time or another.

We mentioned that on-the-job training had attracted wide support. I might mention that there is a bill before the House that, if passed, would mean that on-the-job training would be a regular part of the Manpower program; as it is now, it is only part of the special employment projects of the winter. It really requires, for a permanent concept, a change in the act. That is the bill that I tabled Monday or Tuesday.

From there on we get into immigration. This is only three more pages so I think I will continue with it. It has two main objects, of course. It wants to stimulate economic growth and encourage social and cultural development through the admission of immigrants and visitors. On the other hand, it assists in the protection of national security, public health, and economic and social welfare by providing for the exclusion of aliens whose presence in Canada would endanger these interests. They appear on the surface to be contradictory but they are not. They really mean that our policy through consecutive governments, including Conservative governments, has been an almost open-door policy.

I looked around the House of Commons yesterday when Mr. Lambert asked us about the Immigration Act and if I were to implement it as tightly as some people suggest, the only bona fide member of Parliament would have been Len Marchand. I do not know how my grandparents would have come into the country had it not been for the potato famine. And the Lundrigans would never have got in here under normal circumstances.

[Interpretation]

projets municipaux. Puis nous avons affecté encore 15 millions de dollars aux programmes de formation, en cours d'emploi qui le sont 50 millions de dollars révélés les meilleurs du fait qu'ils ont fourni 50 millions pour des emplois à raison de \$300 par mois. Le coût en est bien inférieur à celui des autres. Les 160 millions de dollars ont été mis à la disposition des provinces pour qu'elles créent des emplois et enfin le dernier est presque un programme pilote mis sur pied en collaboration avec le ministère de l'Agriculture pour financer la construction de bâtiments d'exposition. Il s'agit là d'une initiative qui se fait attendre déjà depuis longtemps surtout dans le secteur agricole.

• 1610

Finalement, les deux derniers postes constituaient des travaux d'équipement effectués par l'intermédiaire du ministère des Travaux publics avec un supplément de 113 millions de dollars dépensés par l'intermédiaire de la Société centrale d'hypothèques et de logement pour accélérer l'industrie du logement. Pour tous les programmes, sauf pour ceux de la Société centrale d'hypothèques et de logement et le ministère de l'Agriculture, les fonds ont tous été alloués et engagés. J'ai mentionné à la Chambre des communes que certains projets dans le cadre du programme d'Initiatives locales, pourraient se poursuivre après le mois de mai. Il ne s'agit pas là de dépenses supplémentaires mais les projets qui ont débuté en retard se verront accorder quelques semaines de plus. En dehors de ces deux programmes, tous les crédits ont été affectés, heureusement.

Nous savons que plus de 100,000 emplois ont ainsi été créés. Je ne dis pas cela par vantardise mais simplement pour vous donner des statistiques. En examinant à fond chacun des projets en cours, nous constatons que, grâce à la mise sur pied de ce programme spécial, nous avons créé près de 150,000 emplois. Les 100,000 à 150,000 emplois dont j'ai parlé se trouvent au bas de la page ce qui prouve que j'avais lu le document à un moment ou à un autre.

Nous avons mentionné que la formation en cours d'emploi a beaucoup de partisans. Puis-je signaler ici qu'un bill a déjà été déposé à la Chambre. S'il est adopté, il fera de la formation en cours d'emploi un élément régulier du programme de la main-d'œuvre. A l'heure actuelle, ce n'est qu'une partie des projets spéciaux d'emplois d'hiver. Pour que cela devienne une institution à demeure, la loi doit être modifiée. C'est là l'objet du bill que j'ai déposé lundi ou mardi.

Nous passons maintenant aux activités d'immigration. Nous allons, si vous le voulez bien, continuer la revue des trois autres pages. Le programme d'immigration vise deux objectifs principaux. Il cherche à stimuler la croissance économique et à encourager le progrès social et culturel par l'admission au Canada d'immigrants et de visiteurs. D'autre part, il concourt à sauvegarder la sécurité nationale, la santé publique et le bien-être économique et social des Canadiens par l'exclusion des étrangers dont la présence mettrait ces valeurs en danger. Au premier abord, il semble y avoir là contradiction, mais ce n'est pas le cas. En effet, la politique suivie par les gouvernements successifs, y compris les gouvernements conservateurs, a été une politique de la porte ouverte.

Hier, j'ai jeté un regard circulaire à la Chambre des communes, quand M. Lambert nous a posé des questions relativement à la loi sur l'immigration, et j'ai pensé que, s'il fallait l'appliquer comme certains députés le veulent, le seul député de bonne foi du Parlement serait M. Len Marchand. Je me demande vraiment comment mes grands

[Texte]

Mr. Cafik: That is understandable.

Mr. Mackasey: I think we would like to keep things as small "I" liberal as possible but then the Immigration gentlemen lined up the whole bunch of them. You can see they are reminding us that we also have a responsibility as to the type of people we bring in, the type of people who could pose a problem to national security. I emphasize that more than public health because I found that as Minister I have a certain amount of discretion to permit entry into this country of children who are mentally retarded, who have particular problems, but my philosophy has been to permit it as long as the parents are coming along and there is financial assistance and they form part of the family unit. I think this should be encouraged rather than discouraged.

• 1615

Public health should not be the problem it used to be in this day and age and as far as the economic considerations go, and I am talking for the officials now more than for my colleagues, I think the country is a lot richer in every way because of the presence of new Canadians in general. They do not add to unemployment but eventually create jobs by their consumer spending and by their initiative and drive. So as long as I am Minister of Immigration I intend to welcome immigrants to Canada.

Immigration has declined. In 1967 which was a high year, almost 232,000 people came to Canada compared to 122,000 last year. It does not reflect a more selective policy on our part as much as the economic conditions in Canada. From some studies I read last night the ability of the Common Market to practically remove borders and to provide job opportunities for people in Italy, perhaps Switzerland and West Germany or Greece into other countries in the Common Market will provide people in Europe for a while at least with an alternative to North America, for those who are interested in the material aspects of immigration. For the first time last year the United States provided more immigrants than any other country; you can form your own conclusions as to the reasons.

The study on the control of nonimmigrants, which I am sure you will want to talk about and was referred to in last year's estimates, is now complete. In the near future I will be introducing more effective measures for dealing with this problem. I think it is a real problem in that we do very little to keep track of visitors who overstay their stated period of time.

At the present moment we have no employment visas or work permits or things of this nature which are traditional in other countries. We are dependent more on the statement of the visitor on his arrival into Canada that he intends to stay one week, three weeks, three months, six months or one year. If only for the sake of orderliness and the ability to have a more comprehensive Manpower policy programmed over the next few years we should know where everybody is located including visitors. One of these days possibly we may be making some statement in this regard based on this report which I now gather is completed and I am sure on my desk somewhere.

[Interprétation]

parents seraient venus dans notre pays s'il n'y avait eu une pénurie de pommes de terre. Si les conditions avaient toujours été normales, les Lundrigan ne seraient jamais venus ici.

M. Cafik: Ça se comprend.

M. Mackasey: A mon sens, il faut parler de ces choses le plus objectivement possible, mais tous sont passés devant ces messieurs de l'immigration. Ils nous rappellent que nous devons prendre garde à qui nous laissons entrer, à ces gens qui pourraient poser un problème de sécurité nationale. J'insiste sur ce point plus que sur celui de la santé nationale, parce qu'en ma qualité de ministre, une certaine latitude m'est accordée pour permettre l'entrée au Canada d'enfants mentalement déficients, qui ont des difficultés particulières, mais j'ai pour principe de ne le tolérer que s'ils sont accompagnés de leurs parents, s'ils reçoivent une aide financière et font partie d'un noyau familial. Je pense qu'une telle mesure devrait être favorisée plutôt que découragée.

La santé publique ne devrait pas poser de nos jours et à notre siècle les problèmes qu'elle posait dans le passé. Et, dans la mesure où les considérations d'ordre économique sont en cause—je parle maintenant plutôt à l'intention des hauts fonctionnaires qu'à celle de mes collègues—je pense que la présence de nouveaux Canadiens constitue pour le pays en général un enrichissement considérable à bien des égards. Les immigrants n'augmentent pas le chômage, mais en fin de compte, ils créent des emplois grâce à leurs dépenses de consommation, à leur initiative et à leur dynamisme. Tant que je serai ministre de l'Immigration, j'ai l'intention d'accueillir favorablement les immigrants au Canada.

L'immigration a diminué. En 1967, année où elle a été élevée, presque 230,000 personnes sont venues au Canada, contre 122,000 l'année dernière. Cette baisse ne résulte pas tant d'une politique de sélection plus marquée de notre part, que de la conjoncture économique au Canada. D'après des études que j'ai eues hier soir, la possibilité que présente le Marché commun de faire presque disparaître les frontières et d'offrir du travail aux Italiens, voire aux Suisses et aux Allemands de l'Ouest ou aux Grecs dans les pays du Marché commun permettront aux Européens, au moins pendant un certain temps, de choisir une solution autre que l'Amérique du Nord, dans le cas de ceux qui s'intéressent aux aspects matériels de l'immigration. Pour la première fois, l'an dernier, les États-Unis ont en plus d'immigrants que tout autre pays. Vous pouvez tirer vos propres conclusions quant aux causes.

L'étude sur le contrôle des nonimmigrants dont je suis certain que vous voudrez parler, et à laquelle on faisait allusion dans les prévisions pour l'année dernière, est maintenant terminée. J'instituerai prochainement un ensemble de mesures plus efficaces pour résoudre ce problème. Je pense qu'il s'agit d'un problème réel parce que nous ne faisons pas grand-chose pour ne pas perdre de vue les visiteurs qui prolongent leur séjour prévu.

Actuellement, nous ne délivrons ni visa, ni permis de travail, ni aucun autre document de ce genre qu'il est d'usage de trouver dans les autres pays. Nous comptons davantage sur la déclaration du visiteur lorsqu'il arrive au Canada et qu'il prétend vouloir rester une semaine, trois

[Text]

The problem arising from the right of visitors to apply for landing in Canada and the unexpected increase in inquiries on deportation appeals continued to grow in 1971. This is partly due to the fact that, as you know, visitors who come to this country and fall in love with its climate, especially if they live in Montreal, decide that they want to stay here. They have a right to apply for landed immigrant status and they have the right to appeal from within the country.

• 1620

I am not passing judgment on whether this is good or bad; nevertheless, this has created an added work-load on the Department of Manpower and Immigration and the officials that I tease periodically have accepted that extra workload without any complaints, at least, to the Minister. Morale incidentally in the department is very high, which is something that pleased me when I joined it.

The estimates reflect a very modest increase over the forecasts of a year earlier. We have only asked for a total of 175 man-years more, simply because I want to review the policy of the Department of Manpower and Immigration and come forward with a piece of legislation sometime this fall so that we can have it through by the middle of next summer.

Most of the increase in funds are the result of increase in salaries and wages as well as wages for the additional staff: \$619,000 increase in operating costs and \$263,000 increase in Grants and Contributions, which is not very much.

I would like to talk very briefly on three activities in the Immigration program. Firstly, the administration of the program, as I mentioned, has been complicated a little by the enthusiastic response to the possibility of applying for landed-immigrant status from within the country and the appeals available. The second, flowing from that is Enforcement and Control. It may be of great interest to you to know that there are 38 million visitors to Canada every year and then leave. This gives the lie to people who think Canada could not be a great tourist attraction. The 38 million people visiting here and an equal number of Canadians who leave and come back, represent a lot of work at the border points, at the airports and so forth, for the department. This tremendous increase in the travelling back and forth over the border between here and the United States and travel between here and Europe has resulted in the need for another \$11 million for that particular activity.

The third one is the Recruitment and Selection Activity for the immigrants who apply either in Canada or abroad to be admitted for permanent residence. We have 40 immigration posts around the world through which the major source of immigrants pass.

[Interpretation]

semaines, trois mois, six mois ou un an. Quand ce ne serait que par souci d'ordre et afin de pouvoir programmer, pour les prochaines années, une politique de main-d'œuvre plus complète, je souhaiterais savoir où tous se trouvent, y compris les visiteurs. J'espère que nous pourrions, un de ces jours, faire une déclaration en ce sens, fondée sur le rapport qui, si je comprends bien, est terminé et se trouve, j'en suis certain, quelque part sur mon bureau.

L'autorisation accordée aux visiteurs de souscrire une demande en vue d'obtenir le statut d'immigrant reçu au Canada et la multiplication imprévue des enquêtes sur les pouvoirs ou appel pour expulsion ont suscité des problèmes qui n'ont cessé de s'accroître en 1971. Cela est en parti dû au fait que, comme vous le savez, des visiteurs viennent au Canada et s'attachent au pays à cause de son climat, surtout s'ils vivent à Montréal, et décident de rester. Ils ont le droit de présenter une demande pour obtenir le statut d'immigrant reçu au Canada ainsi que d'interjeter un appel lorsqu'ils se trouvent ici.

Je ne dis pas que cette mesure est bonne ou mauvaise; mais, elle a créé une charge de travail supplémentaire au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et les chefs de service, que je taquine de temps à autre, l'ont acceptée sans se plaindre, du moins, à leur ministre. Soit dit en passant, le moral est très bon au ministère, ce qui je l'avoue, me réjouit lorsque j'ai l'occasion de me joindre au personnel.

Les prévisions accusent une augmentation très modeste sur celles de l'an dernier. Nous n'avons demandé qu'une augmentation totale de 175 années-hommes, simplement parce que j'ai l'intention de revoir la politique des ministères de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et de présenter un projet de loi à l'automne, de façon à ce qu'il puisse être adopté d'ici le milieu de l'été prochain.

L'augmentation des crédits est attribuable en majeure partie à l'augmentation des traitements et des salaires tant du personnel normal que supplémentaire: elle est de 619,000 dollars pour les frais de fonctionnement et de 263,000 dollars pour les subventions et les contributions, ce qui n'est pas exagéré.

Je voudrais vous parler très brièvement des trois formes d'activité du programme d'Immigration. La première, l'administration du programme, comme je l'ai déjà mentionné, a été un peu compliquée, par la réaction enthousiaste suscitée par la possibilité de demander le statut d'immigrant reçu au Canada et d'interjeter des appels à cet effet. La deuxième, qui découle de la première est l'exécution de la loi et le contrôle de cette fonction. Cela peut vous intéresser de savoir qu'il y a chaque année au Canada 38 millions de visiteurs qui viennent et repartent. Voilà qui donne un démenti à ceux qui pensent que notre pays ne pourrait pas attirer beaucoup de touristes. Ces 38 millions de visiteurs et le nombre équivalent de Canadiens qui quittent le pays et y reviennent, représentent pour le ministère énormément de travail à la frontière, aux aéroports, etc. L'augmentation très considérable des allers et retours aux États-Unis et en Europe a exigé onze millions de dollars de plus pour cette activité.

La troisième est celle qui a trait au recrutement et à la sélection des immigrants qui sollicitent, soit du Canada soit de l'étranger, leur admission à titre de résidents per-

[Texte]

I might say, gentlemen, that the policy of the department or the new act will not vary in that the bulk of the people applying for landed-immigrant status in Canada should come from outside Canada. We have placed added emphasis on these 40 points to make sure they are staffed by very competent people and to make sure that our literature is accurate, factual and up to date. This year there will be many more visits, not by the Minister, but by officials to some of our points around the country to make sure that we encourage would-be Canadians to seek that route rather than through their landed-immigrant request.

There is, as you know, a bonus so to speak, if you apply for landed-immigrant status from within your own country: you need less points than if you come into Canada and ask. There is a fairly substantial gap between the two methods that work in the favour of the Portuguese, Italians, Greeks or any other persons who make application in their country rather than come here as visitors and then decide they would perhaps like to stay. That gap quite often means the difference between acceptability and rejection. Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister. Gentlemen, yesterday we had questions on Votes 5 and 10 dealing with the Development and Utilization of Manpower Programs. I think we should continue questioning on these two votes which are on page 14-8 of your Blue Book.

• 1625

We also had in mind this afternoon to allow questions on Vote 15, Immigration, but we will probably not have time to do that. We may need another meeting next Tuesday morning because tomorrow afternoon at 3.30 we will have before us the Immigration Appeal Board in this same room, this having been scheduled before. Mr. Lundrigan.

Mr. Lundrigan: Mr. Chairman, first of all I would rather briefly respond to the Minister's statement rather than start off with questions. Before doing that, I would certainly like on behalf of all members of the Committee to welcome the Minister here today and back to the House. He has brought everything with him today except the Blarney Stone which is his usual behaviour, always very disarming. I had a few thoughts in mind and I have all but forgotten them.

I would like as well to welcome the various members of his department and to learn that morale is higher at the present moment and that the memoranda are less frequent and less restrictive than they were several months ago.

Mr. Chairman, there are several points I would like to mention briefly which were brought up by the Minister in his statement. I will not take any time to go into detail because members of our group here today and the members to my left want to raise pertinent questions. I think it

[Interprétation]

manents. Nous avons dans le monde 40 bureaux d'immigration qui sont situés dans les principaux pays d'où sont originaires les immigrants.

Je puis vous assurer, messieurs, que la politique de notre ministère ou la nouvelle loi ne changera pas sur le point voulant que la plus grande partie des personnes qui demandent un statut d'immigrant reçu au Canada doivent venir de l'étranger. Nous avons donné une grande importance aux 40 bureaux d'immigration afin de nous assurer qu'ils sont dotés d'un personnel très compétent et que nos publications sont exactes, circonstanciées et à jour. Les visites, non pas celles du Ministre, mais celles des hauts fonctionnaires, à certains de nos bureaux d'immigration au Canada seront beaucoup plus nombreuses cette année afin de s'assurer que nous encourageons les candidats à l'immigration à passer par nos bureaux plutôt que de continuer à demander le statut d'immigrant reçu.

Comme vous le savez, il y a, si l'on peut dire, une prime pour celui qui fait, dans son propre pays une demande de statut d'immigrant reçu: il n'a pas besoin d'autant de points que s'il la faisait au Canada. L'écart, assez important entre les deux systèmes, favorise les Portugais, les Italiens, les Grecs ou toute autre personne qui fait une demande dans son propre pays plutôt que de la faire au Canada comme visiteur et décide qu'elle aimerait rester ici. Assez souvent cet écart marque la différence qui existe entre la possibilité d'être accepté et celle d'être refusé. Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, monsieur le Ministre. Messieurs, nous avions hier des questions sur les crédits 5 et 10 au sujet du programme de perfectionnement et d'utilisation de la main-d'œuvre. Je pense que nous devrions continuer nos questions sur ces deux crédits, qui figurent à la page 14-8 de votre Livre bleu.

Nous avions également l'intention cet après-midi de permettre que des questions soient posées sur le crédit 15, Immigration, mais nous n'aurons probablement pas le temps de le faire. Il se peut que nous devions nous réunir mardi matin de la semaine prochaine parce que demain après-midi à 15 h. 30, nous aurons ici avec nous la Commission d'appel de l'immigration, cet horaire ayant été prévu auparavant. Monsieur Lundrigan, vous avez la parole.

M. Lundrigan: Monsieur le président avant de commencer à poser mes questions, je voudrais en premier lieu répondre brièvement à la déclaration du Ministre. Avant tout, j'aimerais, de la part de tous les membres du Comité, lui souhaiter la bienvenue parmi nous et à la Chambre. Il a apporté avec lui aujourd'hui tout ce qu'il lui fallait, sauf ses manières dangereusement flatteuses, qui correspondent à son comportement habituel, toujours désarmant. J'avais quelques idées et puis je les ai toutes oubliées.

Je voudrais aussi souhaiter la bienvenue aux divers membres de son ministère et apprendre d'eux que l'optimisme est à la hausse en ce moment et que les mémorandums sont moins fréquents et moins restrictifs qu'ils ne l'étaient il y a quelques mois.

Monsieur le président, il y a plusieurs points que j'aimerais mentionner brièvement et auxquels le ministre a fait allusion dans sa déclaration. Je ne prendrai pas le temps d'entrer dans les détails parce que des membres de notre

[Text]

would be wise in a very general way, and hopefully without going into any amount of detail, to bring to the Minister's attention some of our concerns. I read very recently a quotation where the Minister said that there should be no reason for a man to be placed in a training program just because he is unemployed, that there should not be necessarily a correlation between the unemployment in the country and the type of training programs we have.

We did a graphical comparison of the on-the-job training programs and the special training programs under his department as it correlated with unemployment for 1970-71. There is a perfect, almost a plus-one positive correlation in the period of unemployment. In April 1971, when unemployment was 650,000, we had 55,000 people on these special programs. When employment reached the low peak in the summer months, the on-the-job training programs were down to 20,000. Again in March of 1972, when we had a few more than 650,000 unemployed, we have 60,000 odd people in on-the-job programs.

I am sure there is a very good reasons for this and various reasons that can be justifiably given. But the question has to be raised very seriously as to whether, in fact, we are not placing people in on-the-job training programs just so they will not appear in official unemployment statistics. That is a question that all governments over a period of years have had a tendency to want to make so that statistics can look a little better without due concern for the way that these training programs will train people to integrate with our economy and our needs.

Another point I want to make, and I will certainly have the opportunity as the Minister said to make this in more detail in the House in a few weeks, is something which perhaps can be best summed up by borrowing the word "isolation" from the Throne Speech. We had an on-the-job training program that nobody denies was a great success. But in this particular on-the-job training program, and I will mention every program in the same way, a great number of areas and a great number of people find themselves unable to take advantage of the program: the less structured areas of the country; the areas where they have less sophisticated business; the more rural parts of the country like many parts of the Prairie provinces and Northern Ontario; such of Quebec outside Montreal and Quebec City; a great deal of the Atlantic region. Because of the structure of their business they are not in a position to take full advantage of these types of on-the-job training programs. The Minister in his legislation has to try to ensure that the same situation does not follow through with the new legislation.

I will go right into Manpower. We have the Manpower offices across Canada that are referred to here. A matter of great concern is the public attitude towards Manpower offices. I am sure that every person present today who has any association with Manpower offices has to be concerned that the public today are beginning to say, "Do not bother to go to Manpower. If you cannot get a job on your own, do not waste your time." We are concerned about that attitude. We are also concerned about the correlation between increases in cost as it relates to placement.

[Interpretation]

groupe qui sont ici aujourd'hui et d'autres à ma gauche veulent poser des questions. Je pense qu'il serait sage d'une façon très générale et, je l'espère, sans entrer dans les détails d'attirer l'attention du ministre sur quelques-unes de nos préoccupations. J'ai lu tout récemment une citation où il déclare qu'il n'y a pas de raison qu'on place quelqu'un dans un programme de formation simplement parce qu'il est sans emploi, qu'il ne doit pas nécessairement y avoir corrélation entre le chômage et nos programmes de formation.

Nous avons fait une comparaison graphique des programmes de formation en cours d'emploi et des programmes de formation spéciale qui relèvent de son ministère, dans la mesure où elle se trouvait en corrélation avec le chômage pour 1970-1971. Il y a une corrélation parfaite, positive durant la période de chômage. En avril 1970, lorsqu'il y avait 650,000 chômeurs, 55,000 personnes suivaient ces programmes spéciaux. Quand l'emploi a atteint son niveau le plus bas durant les mois d'été, les programmes de formation en cours d'emploi étaient descendus à 20,000. De nouveau, en mars 1972, quand nous avions un peu plus de 650,000 chômeurs, 60,000 personnes suivaient les programmes de formation en cours d'emploi.

Je suis certain qu'il y a à cela de bonnes raisons qu'on peut avancer à juste titre. Mais on doit se poser avec beaucoup de sérieux la question de savoir si, en fait, nous ne plaçons pas des travailleurs dans des programmes de formation en cours d'emploi simplement pour qu'ils n'apparaissent pas sur les statistiques officielles de chômage. C'est une chose que tous les gouvernements ont eu une tendance à faire pendant une certaine période pour améliorer les statistiques sans se préoccuper réellement de la façon dont ces programmes de formation préparent les intéressés à s'intégrer dans notre économie et dans nos besoins.

Un autre point que je veux soulever, et je suis certain qu'on me permettra de le faire puisque le ministre a déclaré qu'il devait en parler plus en détail à la Chambre dans quelques semaines, c'est quelque chose qui ne peut être mieux résumé qu'en empruntant du discours du Trône le mot «isolement». Nous avions un programme de formation en cours d'emploi qui, sans contexte, donnait de bons résultats. Mais dans ce programme, et je parlerai de chacun de la même façon, un grand nombre de régions et beaucoup de personnes se trouvent incapables d'en profiter: les régions les moins structurées, celles où il y a le moins d'entreprises modernes; les régions rurales, comme certaines parties des provinces des Prairies et de l'Ontario du Nord; une grande partie du Québec en dehors de Montréal et de la ville de Québec; une grande partie de la région Atlantique. L'organisation de leurs affaires ne leur permet pas de tirer pleinement profit de ce genre de programmes de formation en cours d'emploi. Le ministre devrait s'efforcer, dans sa nouvelle loi de s'assurer que la même situation ne se produise pas.

Je passe tout de suite au domaine de la Main-d'œuvre. Nous avons dans tout le Canada ces bureaux de main-d'œuvre dont il est fait mention ici. Un sujet de sérieuse préoccupation est l'attitude du public envers ces bureaux. Je suis certain que toutes les personnes présentes ici aujourd'hui qui s'y intéressent doivent s'inquiéter d'entendre le public commencer à dire: «Ce n'est pas la peine d'aller au Bureau de la main-d'œuvre.» Si vous ne pouvez obtenir l'emploi vous-même, ne perdez pas votre temps». Cette attitude nous inquiète. Nous nous préoccupons aussi

[Texte]

On page 3 the Minister refers to the increase in placement and we are very happy about that. However, if you trace it statistically, and he has his statistics and his officials with him, the increase in the cost since we abandoned the National Employment Service and at the same time the relative, in many cases, decreases in placement, then we have to be concerned about what is happening to the value of the dollar in Manpower offices aside from the attitude of the public.

Another point is the lack of power in the Manpower office today. Recently a contractor received a \$1.25 million contract for the construction of 60 Department of National Defence houses. These people hired their people outside the Manpower office altogether. The former Minister was made aware of this and it has no reflection on the present Minister; as a matter of fact it really should not have any reflection on either Minister. The Minister was made aware of this, an investigation was requested and nothing came out of it. I did not even get a response to it as the Manpower critic for our party. We asked why a politician could telephone the contractor, give a list of names and these people all found themselves employed although none of them were registered at the Manpower office. At the same time this happened, the Manpower office had quite a list of carpenters who had been on their books for weeks.

This kind of thing, where the Manpower office is not even ensured that these contractors with federal contracts will go through the Manpower office, has to make the general public less appreciative of the role that Manpower offices can play.

My points are multifold but I am talking about the services to remote areas and the lack of power of the Manpower office to perform an effective role.

The unemployment insurance question has been debated in Committee in recent meetings. I just want to say that it is the same basic problem of isolation. In the areas that are more remote from the offices, whether they be regional offices or satellite stations as we have in the province that I represent, the people who are more removed from the centre of service are the people getting the poorer service. There must be some way in unemployment insurance in 1973 or this coming winter that many moves can be made to set up more temporary offices and offices that are able to reach people in remote areas.

The Minister mentions the Manpower mobility program which is a marvellous program and will have to play a more prominent role in our society as we move into the area where people become much more mobile as they will with the types of structural unemployment that we are getting today. But I feel, Mr. Minister, that there is a great deal of inflexibility in that program.

If a man, because of his initiative and perhaps without being aware of the mobility program, who moves his family to Ottawa, Toronto or Labrador City and settles in that community, discovers that he could have received a grant, he is denied the right to those funds because he had the initiative to go ahead and find himself a job. I say there should be a general review of the mobility program because of its prominence in the age in which we are living and because of the many inflexible aspects.

[Interprétation]

du rapport entre les hausses de prix dans le domaine du placement.

• 1630

A la page 3, le ministre fait allusion au plus grand nombre de placements et nous en sommes très heureux. Toutefois, si vous vous reportez aux statistiques, le ministre a les statistiques et ses agents sont avec lui et si vous tenez compte des hausses de prix depuis que nous avons supprimé le service national de placement et aussi dans plusieurs cas, de la baisse relative du nombre de placements il faut penser à ce qu'il advient du dollar dans les bureaux de la main-d'œuvre, en plus de nous occuper des attitudes du public.

Autre fait à retenir, les pouvoirs du bureau de la main-d'œuvre ne sont pas suffisants à l'heure actuelle. Récemment, un entrepreneur a obtenu un contrat de \$1.25 million en vue de la construction de 60 maisons pour le compte du ministère de la Défense nationale. Ils n'ont pas embauché leurs employés par l'entremise du bureau de la main-d'œuvre. On a averti l'ancien ministre et cette situation ne porte pas atteinte au ministre actuel et même elle ne devrait pas porter atteinte à aucun des ministres. On a mis le ministre au courant, on a demandé l'enquête, mais en vain. Je n'ai même pas obtenu de réactions en qualité de critique de la main-d'œuvre pour notre parti. Nous avons voulu savoir pourquoi un politicien pouvait téléphoner à l'entrepreneur, lui donner une liste de noms et que toutes ces personnes obtiennent un emploi sans avoir eu à s'inscrire au bureau de la main-d'œuvre. A la même époque, le bureau de la main-d'œuvre avait une longue liste de menuisiers sans emploi depuis des semaines.

Lorsque le bureau de la main-d'œuvre n'est même pas certain que les entrepreneurs qui ont obtenu des contrats fédéraux embaucheront leurs employés par son entremise, il est évident que le public appréciera beaucoup moins le rôle que peuvent jouer les bureaux de la main-d'œuvre.

Je fais ressortir plusieurs éléments mais je parle surtout des services dans les régions isolées et de l'inaptitude du bureau de la main-d'œuvre à jouer un rôle efficace.

Récemment, on a discuté de la question de l'assurance-chômage aux réunions du comité. Le problème fondamental demeure toujours celui de l'isolement. Dans les régions les plus éloignées des bureaux, qu'il s'agisse de bureaux régionaux ou de postes satellites, comme nous en avons dans la province que je représente, les gens éloignés du centre de service sont ceux qui sont le plus mal servis. Il devrait exister un moyen de prendre les mesures indiquées en 1973, ou au cours de l'hiver prochain, afin de mettre sur pied un plus grand nombre de bureaux temporaires et de bureaux qui soient à la disposition des personnes habitant des régions isolées.

Le ministre mentionne le Programme de mobilité de la main-d'œuvre, programme merveilleux qui devra jouer un rôle plus important au sein de notre société puisque les gens deviendront de plus en plus mobiles étant donné les catégories de chômage structurel qui existent de nos jours. J'estime toutefois, monsieur le ministre, que le programme manque beaucoup de souplesse.

Si, à la suite d'une initiative et sans être au courant du programme de mobilité, un homme déménage avec sa famille à Ottawa, à Toronto ou à Labrador City et qu'il s'y installe et qu'il découvre qu'il aurait pu toucher une subvention, on lui refuse les fonds parce qu'il a pris l'initiative

[Text]

Under the local initiatives and student programs this question was raised in the House today. We asked why these programs are of such a short-term nature. The programs were born out of panic. The October program of local initiatives was certainly born out of panic because nobody . . . The Parliamentary Secretary, Mr. Minister, shakes his head. He did such a tremendous job of pinching during the period of the unemployment fiasco a few months ago that I hate to . . .

Mr. Alexander: Do not give him too much credit, John.

Mr. Lundrigan: I should not give him too much credit, but he certainly showed that there is a lot of hot air present on the West Coast as well as on the East Coast of Canada; and it has nothing to do with the trade winds.

Mr. Mackasey: Note that I live in the middle of Canada.

Mr. Lundrigan: I am referring to your Parliamentary Secretary . . .

Mr. Mackasey: I was just making a note, John.

Mr. Lundrigan: Your programs under local initiatives and student programs have to be challenged on several bases, not on a conceptual nor a philosophical basis. We support very much the idea of anything that will encourage Canadians to take an active part in their own environment, whether it be at a community level or at a provincial or national level. This is certainly in line with our thinking and our attitude. However, we are concerned that these programs are of stopgap nature. You spend \$100 million or \$150 million on local initiatives and that is the end of the benefit. In 1972 or 1973, when the same problem recurs, there is no way that we can piggyback on the \$150 million we invested in 1971-72. It is very much a band-aid approach to the problem of unemployment and, because of this, there is very little prospect for the future.

• 1635

Your student employment programs are of the same nature. Many of the projects under student employment which could lead to employment in another year are discouraged. For example, if people want to get involved in a capital investment which will result in spending that money under local initiatives or student programs in such a way that would recreate jobs over a period of years then they are prevented by regulations from getting these programs.

Mr. Minister, more importantly, today the question was raised in the local press as well as in the House of Commons about people who are so isolated or off the beaten track that they do not know how to get things through government and, therefore, are getting no value from these programs. This is of major concern. Under local initiatives the communities that were less structured, that had perhaps no community councils or service clubs, that

[Interpretation]

de partir et de se trouver un emploi. J'estime qu'il faudrait reviser le programme de mobilité à cause de son importance à l'heure actuelle et de sa rigidité sous plusieurs rapports.

On a soulevé la question à la Chambre aujourd'hui lors que l'on a parlé du Programme d'initiatives locales et des programmes à l'intention des étudiants. Nous avons voulu savoir pourquoi ces programmes sont à court terme. On les a institués dans un moment de panique. Il en est certainement ainsi du Programme d'initiatives locales qui a été créé en octobre parce que personne . . . Le secrétaire parlementaire, monsieur le ministre, fait signe que non. Il a si bien pris la relève lors de la crise du chômage il y a quelques mois qu'il me déplairait . . .

M. Alexander: Ne soyez pas trop élogieux, John.

M. Lundrigan: Il ne faudrait pas que je fasse trop d'éloges, mais il a certainement montré qu'il y a un grand vide sur la côte de l'Ouest et aussi sur la côte de l'Est du Canada; et cette situation n'a rien à voir avec les vents alizés.

M. Mackasey: Remarquez que j'habite dans la région centrale du Canada.

M. Lundrigan: Je parle de votre secrétaire parlementaire . . .

M. Mackasey: C'était simplement une remarque, John.

M. Lundrigan: Il faut remettre en question sous plusieurs rapports votre Programme d'initiatives locales et vos programmes à l'intention des étudiants mais non pour des raisons d'ordre conceptuel ou théorique. Nous appuyons fortement toute idée qui pourrait encourager les Canadiens à prendre une part active dans leur propre environnement au niveau communautaire, provincial ou national. Cette politique est conforme à notre façon de penser et à notre attitude. Toutefois, il est regrettable que ces programmes soient des mesures immédiates. Vous versez 100 ou 150 millions de dollars aux initiatives locales sans compensation aucune. En 1972 ou 1973 lorsque le même problème se présentera de nouveau, il n'y aura pas moyen de tirer avantage des 150 millions de dollars investis en 1971-1972. Ce n'est qu'un traitement de cataplasme au problème du chômage et par conséquent, il y a peu d'espoir pour l'avenir.

Vos programmes d'emplois d'été pour les étudiants sont du même genre. De nombreux projets pourraient créer des emplois au cours des années à venir, mais ils sont mis de côté. A titre d'exemple, si des personnes veulent investir des capitaux dans les programmes d'initiatives locales ou d'emploi pour étudiants, de façon à créer des emplois au cours d'un certain nombre d'années, elles ne peuvent le faire car le règlement l'interdit.

Monsieur le ministre, une question encore plus importante a été soulevée aujourd'hui dans la presse locale ainsi qu'à la Chambre des communes au sujet des personnes qui sont tellement éloignées et isolées qu'elles ne savent pas comment communiquer avec le gouvernement et par conséquent, elles ne peuvent profiter de ces programmes. Il s'agit là d'une question très importante. En ce qui concerne les initiatives locales, les collectivités qui sont moins organisées, qui n'ont pas de conseils communautaires ou

[Texte]

were very far removed from areas of heavy population concentration, with students not very knowledgeable about the sophisticated ways of taking advantage of government programs or who do not understand the mentality of the people who make the decisions—these people are at a disadvantage. For example, if I were applying for a student program today in connection with music or art...

Mr. Otto: Oratory.

M. Lundrigan: ... or anything that had a fair amount of sex appeal in the minds of the progressists—nothing wrong with that—I would have a better opportunity of getting a grant. However, the people who are less aware of the mentality of the decision-maker, less aware of how to make their applications and how to put the proper jargon in there to appeal to government decision-makers, are at a great disadvantage. I would say that people who in many cases come from middle or upper middle class homes have a better chance of getting the breaks and the people who are more removed from government services and communicational capability that cities have are at a disadvantage. So our programs, which are not very well funded in the first place, are also placing these people out in the cold. This is causing a lot of frustration.

Today we had an announcement...

The Chairman: Excuse me, Mr. Lundrigan. If everybody agrees we will let Mr. Lundrigan continue, but we have a limitation rule of 10 minutes. But if the Committee agrees, we will give him extra time.

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Lundrigan: I will only take about another minute, Mr. Chairman.

The Chairman: Very well.

Mr. Lundrigan: Thank you very much.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, on a point of order, I do not believe we have any time allocation for statements made by the respective critics. I think this is an important statement. If, in future, we are curtailed then we will have to take it up in our caucus meetings. I hope we understand what is happening now; it is a complete exposé of the entire department under which...

The Chairman: I understand that, but we will have to change the rule if such is the case. Proceed, Mr. Lundrigan.

Mr. Lundrigan: Mr. Chairman, just to finish off in a minute, we are talking about isolation and the lack of availability of services and programs to many Canadians, even though the program in actual fact is equally available to everybody, at least in theory and in the way it is legislated.

I want to mention something to the Minister, which I am sure he has become quite aware of since the Local Initiatives Program was brought in. In October this year we brought in the program, it was \$100 million at that time and was later increased to \$150 million, and the Minister's

[Interprétation]

de clubs de bienfaisance, qui sont éloignées des grands centres et où les étudiants ne sont pas très au courant de la procédure à suivre pour tirer avantage des programmes du gouvernement ou qui ne comprennent pas la mentalité des personnes qui prennent les décisions, ces gens sont nettement désavantagés. A titre, d'exemple, si je présentais une demande aujourd'hui en vertu du programme d'emploi pour étudiants, dans le domaine de la musique ou de l'art...

M. Otto: Oratoire.

M. Lundrigan: Ou tout ce qui pourrait avoir un certain attrait dans l'esprit des conservateurs il n'y a rien de mal à cela j'aurais plus de chance d'obtenir une subvention. Cependant, les personnes, qui sont moins au courant de la mentalité de ceux qui prennent les décisions moins renseignés sur la façon de rédiger leur demande ou de présenter leur demande aux responsables du gouvernement, sont très désavantagés. Je dirais que, dans bien des cas, les personnes qui demeurent dans des foyers de classe moyenne ou de classe moyenne supérieure ont plus de chance de bénéficier de ce programme que les personnes qui sont plus éloignées des services gouvernementaux et des services de communication des grandes villes et qui se trouvent par le fait même dépourvues. De sorte que, nos programmes, qui ne sont pas bien fondés au départ, abandonnent ces gens à eux-mêmes. Cette situation crée beaucoup de frustrations.

Aujourd'hui nous avons eu un communiqué...

Le président: Monsieur Lundrigan, je m'excuse. Si tout le monde est d'accord, nous allons laissé M. Lundrigan continuer, mais il existe une limite de dix minutes. Toutefois, si le comité est d'accord, nous lui donnerons du temps supplémentaire.

Des voix: D'accord.

M. Lundrigan: J'en ai seulement pour une autre minute, monsieur le président.

Le président: Très bien.

M. Lundrigan: Merci beaucoup.

M. Alexander: Monsieur le président, j'en appelle au Règlement. Je ne crois pas que nous ayons droit à du temps supplémentaire pour des déclarations de critique. Il s'agit d'un exposé important. Si notre temps est pour être écourté à l'avenir, il faudra en discuter à notre réunion du caucus. J'espère que nous comprenons tous ce qui se produit; il s'agit de l'exposé complet de tout le ministère...

Le président: Je comprends, mais si tel est le cas, il nous faudra changer le Règlement. Poursuivez, monsieur Lundrigan.

M. Lundrigan: Monsieur le président, en bref, nous parlons d'isolement et du manque d'accès aux services et aux programmes, dont souffrent beaucoup de Canadiens bien que le programme soit à la disposition de tous, du moins en principe et selon les termes de la loi.

J'aimerais indiquer au ministre un fait auquel il a sans doute été sensibilisé depuis l'entrée en vigueur du programme des initiatives locales. En octobre dernier, nous avons instauré le programme dans lequel nous avions investi 100 millions à l'époque et auquel nous avons ajouté 50 millions par la suite. Les fonctionnaires régionaux du

[Text]

regional people in all regions of Canada advertised the program very, very effectively. The same goes for the student program under the Secretary of State. Church leaders, social club workers, municipalities, local councils, rural development people right across the country were given a great deal of encouragement to apply for government programs. They had very little knowledge of the criteria, and even when the limited criteria were made available it was very difficult to discern how they could fit into the criteria to get their projects approved. As a result of the way that program was handled, quite a number of areas have received a great deal of benefit. Some projects were of a shady nature perhaps, and I understand that a number of them have been subsequently withdrawn. I also understand that there were several where the funds were restricted. But the problem is that many of these groups in small areas were activated to believe they were going to receive support, they preached it from the the pulpit and they preached it from their community halls, but they finally got rejections.

• 1640

Mr. Minister, with the greatest respect, somebody has to be aware that that type of activity, and this applies more often than not in smaller communities, can be more destructive than if nothing at all had been available in the first place. I can tell you today of hundreds of communities that can point across the way to an adjacent community that received a project of an identical nature for which had they been rejected. Demoralization of our community leaders, our action groups and our informal community leaders is a matter that you must take into consideration when designing future government programs. Either you must fund programs more fully so that you do not create this kind of dissolutionment, or the criteria must be such that any project that qualifies can be approved and receive funding.

The Minister is as aware of this as I am, because he has had dozens of letters from my office alone and, I am sure, from other members of Parliament setting forth the frustrations which have resulted. The same thing is happening today. I am getting telegrams and letters and telephone calls by the hour from student groups who have had their projects rejected and they cannot understand it. I defy any member of Parliament or any minister of the government to explain what criteria exists which did not permit their projects to be approved.

I have been trying to make a point, and I hope I have made it. I have summarized a few general observations. We want to work with the Minister in every way we can. We realize the importance of his department, because it is an area which is of vital concern to Canadians, and I certainly hope to have a chance to question him further at various meetings are held in future weeks.

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, I do not know whether to compliment Mr. Lundrigan on his eloquence, but I must say I am rather disappointed in his basic philosophy. I am not sure whether it is his or the party he represents. If I could get that clear I think I could frame my answer in perhaps a little different manner. I know he is better acquainted in many ways with LIP than I, because he played the part of a reporter for a while, I understand, and

[Interpretation]

ministre ont fait à ce programme une publicité très efficace dans toutes les régions du Canada. Il en est de même pour le programme à l'intention des étudiants qui relève du Secrétariat d'État. On a beaucoup encouragé les notabilités communautaires, les membres de clubs de bienfaisance, les municipalités, les conseils locaux ainsi que les gens qui s'intéressent au développement rural d'un bout à l'autre du pays à présenter une demande aux programmes gouvernementaux. Ils n'avaient aucune idée du critère et lorsqu'il a été divulgué, il était difficile de voir de quelle façon ils pourraient faire approuver leurs projets. De la façon dont on a appliqué le programme, un grand nombre de régions en ont tiré de grands avantages. Certains projets étaient plutôt imprécis et un bon nombre d'entre eux ont été éliminés. Il y en a plusieurs aussi dont les fonds étaient trop restreints. Le problème est le suivant: bon nombre de ces groupes dans les petites localités ont été portés à croire que leurs projets seraient acceptés et l'ont crié sur tous les toits, mais finalement, leurs propositions ont été rejetées.

Monsieur le ministre, en toute déférence, il faut se rendre compte que cette façon d'agir, et cette situation s'applique le plus souvent à des petites collectivités, peut s'avérer plus destructive que si rien n'avait été disponible en premier lieu. Je tiens à vous dire que je peux vous indiquer des centaines de collectivités, dont le projet a été refusé, qui pourraient vous nommer des localités environnantes dont le projet, de nature identique au leur, a été accepté. La démoralisation de nos personnalités communautaires, de nos groupes d'action et de nos notabilités officielles est une question qu'il faudra prendre en considération dans l'élaboration de futurs programmes gouvernementaux. Il faudrait financer le programme de façon à ne pas créer de telles désillusions ou faire en sorte que le critère soit tel que tout projet qui satisfait aux normes soit approuvé et financé.

Le ministre est au courant de la situation car il a reçu des douzaines de lettres de mon bureau et j'en suis sûr, de celui d'autres députés lui exposant les frustrations qui en ont résulté. La même situation se produit de nouveau aujourd'hui. Je reçois des télégrammes, des lettres et des appels téléphoniques toutes les heures de groupes d'étudiants qui ne peuvent comprendre pourquoi leurs projets ont été rejetés. Je défie tout député ou tout ministre du gouvernement d'expliquer selon quels critères ces projets n'ont pas été approuvés.

J'ai essayé de faire valoir mon argument et j'espère que j'ai réussi. J'ai résumé quelques observations d'ordre général. Nous voulons collaborer avec le ministre de toutes les façons possibles. Nous nous rendons compte de l'importance de son ministère, car il s'agit d'un domaine vital aux Canadiens et j'espère avoir l'occasion de l'interroger davantage au cours des diverses réunions qui auront lieu au cours des semaines à venir.

M. Mackasey: Monsieur le président, je ne sais si je dois complimenter M. Lundrigan sur son éloquence mais je dois dire que ses principes fondamentaux me déçoivent. Je ne sais pas s'ils sont de lui ou de son parti. Si je pouvais en être sûr, je pourrais formuler ma réponse d'une façon un peu différente. Je sais qu'il est plus familier avec le PIL que je ne le suis, car à Toronto, il a rempli pour quelque temps et sans trop de succès, les fonctions de reporter. Il

[Texte]

not so successfully, in Toronto. He did visit a project or two. But I could have given him the information.

It does, John, get down to philosophy, I guess. I was very heavily criticized for letting Pierre Vallières work on a LIP project. I represented the Department of Manpower in stating that democracy would be a rather fragile thing if we were afraid of Vallières' ideas. We were afraid of his bombs not his ideas. But it has worked out very well.

There was a lot of agitation about a church in Toronto, which you may recall—I think they called it satanic.

Mr. Perrault: The Church of the Final Judgment.

Mr. Mackasey: I do know that it took a magazine in the United States to court and won a libel suit of \$1,200,000 for the same charge. So I have been very careful about repeating it. My investigation shows that all this church group was guilty of, despite the publicity that permeated the papers for a week, was visiting the sick, providing toys at Christmas time and providing hot meals for senior citizens and things of this nature. No matter how much we investigated the project we can only report, without commenting on its religious philosophy, that it was a very worthwhile project, and I would do it all over again.

• 1645

The other project created an awful lot of fuss in the House, and I am talking collectively since you yourself made a statement on behalf of your party.

Mr. Lundrigan: Mr. Chairman, on a point of order.

Mr. Mackasey: I listened to you for 10 minutes on a point of order.

The Chairman: A point of order, Mr. Lundrigan.

Mr. Lundrigan: Never mind the 10 minutes, Mr. Minister. I think, in all fairness, that if you are going to address your remarks to specific projects you should not credit me with unnecessarily referring to these projects. I did not refer to any project when I referred to the local initiatives, I did not refer to the Church of Final Judgment or your friend from Montreal, and I think you are certainly misrepresenting the presentation I made in a general way, specifically with reference to local initiatives, and I do not understand the reason for this.

Mr. Mackasey: Well, I will accept the apology. You raised the quality of the LIP project and, if you read your own testimony tomorrow, you will note you said some rather harsh things about it. I am just pointing out that regardless whether local initiative programs were developed in haste, and I will agree with that, it has been an overwhelming success. There are people who will tell you that it is an overwhelming failure. But I am simply saying whether you judge it as a success or a failure depends pretty well on your own basic philosophy.

I am not directing my remarks to you; I am just talking about the LIP projects that caused controversy. I am thinking, for instance, of the Brecht plays that caused so much controversy until we pointed out that the plays in question were required obligatory reading in the Universi-

[Interprétation]

a examiné un ou deux projets, mais j'aurais pu lui donner les renseignements moi-même.

J'imagine qu'il s'agit d'une question de principes. On m'a beaucoup critiqué pour avoir laissé Pierre Vallières travailler à un projet PIL. J'ai déclaré au nom du ministère de la Main-d'œuvre que la démocratie serait une chose bien fragile s'il nous fallait avoir peur des idées de Vallières. Nous avions peur de ses bombes et non de ses idées. Mais tout a marché comme sur des roulettes.

Il y a eu beaucoup d'agitation au sujet d'une église à Toronto qui s'appelait je crois Satanique.

M. Perrault: L'Église du jugement dernier.

Mr. Mackasey: Je sais que cette église a poursuivi en justice un magazine américain et a gagné un procès de 1,200,000 dollars pour une accusation de diffamation. Je le répète avec prudence. Mon enquête a révélé que tout ce dont cette confrérie est coupable, en dépit d'une publicité qui a envahi la presse pendant une semaine, est d'avoir visité les malades, d'avoir distribué des jouets au temps des fêtes et d'avoir apporté des repas chauds à des citoyens âgés et des chœurs du genre. Malgré toutes les enquêtes que nous pourrions faire au sujet de ce projet, nous pouvons que dire, indépendamment de sa philosophie religieuse, qu'il s'agit d'un projet valable et je recommencerais si j'avais à le faire.

L'autre projet a créé tout un émoi à la Chambre et je parle au nom de plusieurs puisque vous-même vous avez fait une déclaration au nom de votre parti.

M. Lundrigan: Monsieur le président, j'en appelle au Règlement.

Mr. Mackasey: Je vous ai écouté parler pendant 10 minutes sur un rappel au Règlement.

Le président: M. Lundrigan en appelle au Règlement.

M. Lundrigan: Oubliez les dix minutes, monsieur le ministre. Je crois, en toute justice, que si vos observations concernent des projets spéciaux, vous ne devriez pas m'accuser de parler inutilement de ces projets. Je n'ai pas parlé d'aucun projet particulier lorsque j'ai parlé des initiatives locales, je n'ai pas parlé de l'Église du jugement dernier ni de votre ami de Montréal. Je crois que d'une façon générale, vous dénaturez l'exposé que j'ai fait sur les initiatives locales et je ne comprends pas pourquoi vous agissez ainsi.

Mr. Mackasey: Bien, j'accepte vos excuses. Vous avez soulevé la question de la qualité du projet PIL et si vous lisez, demain, votre propre témoignage, vous verrez que vous avez été très dur à son égard. Je veux simplement souligner que même si les programmes d'initiatives locales ont été élaborés à la hâte, et j'en conviens, ils ont remporté un succès monstre. Certains diront que c'est un fiasco monumental. Mais je dis simplement que le fait que vous le jugiez comme succès ou comme fiasco dépend grandement de votre philosophie fondamentale.

Mes observations ne vous visent pas personnellement mais elles s'adressent aux projets PIL qui ont créé une controverse. Je songe, entre autres, aux pièces de Brecht qui ont créé tant de controverses jusqu'à ce que nous signalions que la lecture de ces pièces de théâtre était

[Text]

ty of Montreal. And I believe at least one of the plays appeared at Stratford. Somehow we were not all polluted or converted to communists overnight. You will be pleased to know that we visited 92 per cent of the LIP programs in Canada and only 3 have been withdrawn. I should not say it was for fraud, John, but, let us say, for mismanagement, over-exuberance or going over their budget.

I suppose the success, I have to use that word, of LIP projects is because of the growing feeling in this country, and I am sure you share it as a progressive, of wanting more out of life than quantity—they would also like quality. I just left a delegation representing quite a few thousand people in Toronto—that is why I was late—who pointed out that they have taken substantial cuts in salary to work on LIP projects because the projects are giving them more than a nominal sum of money, \$75 per week. They are satisfying something else, an opportunity to add to the quality of life. So I think if the rate of unemployment in this country was 1.8 rather than what it is we would still need these type of projects if we are going to realize that the future greatness of this country may not be measured by growth itself but by the quality of life. I think these types of projects are needed not only now but in the future.

I cannot comment with any degree of knowledge on the youth programs because, as you know, they come under the Secretary of State of Canada, Mr. Pelletier, who will have to, as I am doing now, account for his own projects when he appears before the Committee.

If I have any regrets about the local initiative program it is that we did not have more money to spend. You will be very pleased to note, and the next time I come back I will bring back the results of our study, that the mix of the population of the people who worked on the project has been extraordinarily good. It has not been a project concentrated on the middle income bracket, the better-to-do people or the affluent. For instance, much of the \$150 million on LIP—these are not the ones that make the front page of the Toronto papers like some of the ones I referred to, has revolved around construction projects. Whether or not the project originates with a municipality, a private group of people, a Chamber of Commerce, a local group that wants to build an arena, a swimming pool and so on, there is a high construction input, if I may say so, which has provided an awfully lot of work, more so than any of our other projects, for what you might call the unfortunate Canadian who is out of work because his educational level may not be up to par and he falls into the category of what you might call the manual worker, and the high construction content of the Local Initiative Program, both privately and municipally sponsored, has resulted in the creation of thousands and thousands of jobs for people in this category. Now whether this was accidental or not is another question, but that is how it is worked out. So the criteria that was used in allocating funds to certain provinces and certain communities, to the municipalities and to the private groups, has worked out remarkably well, and they are right on target. I do not take credit for this; I allocate it to the former Minister who built the team up. However, let me say that the areas of high unemployment received their proportion of the sums right on target, and the areas that we may call a little more affluent reflect, through the number of projects, the money allocated there. In other words, a correlation was strictly adhered to.

[Interpretation]

obligatoire à l'Université de Montréal. Je crois qu'une de ces pièces a été jouée à Stratford. De toute façon, nous n'avons pas tous été pollués ou convertis au communisme du jour au lendemain. Il vous fera plaisir d'apprendre que nous avons vérifié 92 p. 100 des programmes PIL au Canada et que 3 seulement ont été éliminés. Je n'irai pas jusqu'à dire qu'ils agissaient de fraude, mais disons plutôt de mauvaise gestion, d'exubérance exagérée ou de dépenses trop élevées pour le budget.

Je suppose que le succès, je dois bien le dire, des projets PIL est dû au sentiment qui grandit dans ce pays et je suis sûr que vous le partagez en tant que progressiste conservateur, qui demande plus à la vie que la quantité, mais aussi la qualité. Je viens de quitter une délégation représentant plusieurs milliers de personnes à Toronto et c'est la raison pour laquelle je suis en retard. Ces délégués m'ont fait remarquer qu'ils ont accepté une baisse de salaire pour travailler aux projets PIL parce qu'ils leurs rapportent plus qu'un salaire nominal de \$75 par semaine. Ils répondent à un autre besoin, l'occasion d'améliorer la qualité de la vie. Je crois que si l'indice du chômage au Canada était de 1.8 au lieu du taux nous aurions quand même besoin de ces projets si nous voulons admettre que la future grandeur de notre pays ne se mesure pas à la croissance elle-même mais plutôt à la qualité de la vie. Je crois que ces genres de projets sont nécessaires non seulement aujourd'hui, mais pour l'avenir.

Je ne peux pas me prononcer en connaissance de cause sur les programmes de jeunesse parce que comme vous le savez, ils relèvent du secrétariat d'État, et M. Pelletier vous en rendra compte lorsqu'il comparaitra devant le Comité.

Le seul regret que je nourrisse à l'égard du projet des initiatives locales est que nous ne disposions pas d'assez de fonds. Vous serez heureux d'apprendre, (et la prochaine fois j'apporterai les résultats de notre étude) que le mélange des classes sociales des gens qui ont participé à ce projet a été extraordinaire. Ce projet n'était pas concentré sur la classe moyenne, la classe bourgeoise ou la classe opulente. La plus grande partie des 150 millions de dollars du PIL, qui ne font pas la vedette des journaux de Toronto comme ceux dont j'ai parlé, concernait des projets de construction. Que le projet émane d'une municipalité d'un groupe privé, d'une Chambre de commerce ou d'un groupe local qui veuille construire un amphithéâtre, une piscine et ainsi de suite, il y a un apport considérable en matière de construction, si je puis m'exprimer ainsi, qui a assuré beaucoup de travail, beaucoup plus que chacun de nos autres projets, au malheureux Canadien qui est sans emploi, parce que son niveau d'instruction n'est peut-être pas assez élevé et qu'il rentre dans la catégorie des travailleurs manuels. Le programme d'initiatives locales lancé à la fois par le secteur privé et la municipalité et consistant surtout en construction a conduit à la création de milliers d'emplois pour les personnes qui entrent dans cette catégorie. C'est une autre question de savoir si cela a été accidentel ou non mais il en est ainsi. Aussi, le critère dont on s'est servi pour accorder des subventions à certaines provinces et certaines collectivités, aux municipalités et aux groupes privés, a très bien fonctionné et est tout à fait au point. Je ne m'en attribue pas le mérite; je l'attribue à l'ancien ministre qui a monté l'équipe. Cependant, les régions dont le niveau de chômage est élevé ont reçu leur part exacte des crédits et les régions que l'on peut appeler un peu plus riches donnent une idée par le nombre de projets, qu'elles ont en cours des sommes d'argent qui leur

[Texte]

• 1650

I suppose the reason I mentioned value, and I apologize because you did not bring that it, was to emphasize that there was a little political input into the selection of LIP programs or people as any program that I have ever been associated with. It was not important in whose riding the project originated or what member of Parliament made his legitimate pitch for a project, as he has a right to do as a member of Parliament. We followed as closely as possible the criteria set up, and the committee or committees that determine the projects were as non-political a group of people as we could possibly get. I do not think I have a letter from any member of Parliament accusing the department or the Minister of political bias in allocating a program, which is something I appreciate very much.

You have covered a wide range of points indicating your in-depth knowledge of the whole subject of manpower.

Mr. Lundrigan: Mr. Chairman, I am sorry to interrupt, but could the Minister avoid his constant reference to me personally.

Mr. Mackasey: You are the only one who has spoken at the moment and I am just trying to comment on your remarks.

Mr. Lundrigan: All I am saying, Mr. Minister, is that you forget your Irish blarney, which I very much understand, and get to the point, because we have a short afternoon.

Mr. Mackasey: I know, John, but that did not restrict your remarks. All I am trying to do is meet some of the points you raised. My problem is that you have raised so many it would be very difficult for me to answer in three or five minutes. If you are trying to tell me that it is time Manpower re-think its general policy, you and I are on the same wave length. If you are telling me there is a correlation between the number of training programs and the rate of unemployment, again we are on the same wave length. If you tell me that these programs reflect or minimize the unemployment statistics, again we are on the same wave length. So we agree more often than we do not. I have said, and you read one of my quotations—which is flattering—that welfare connotation to manpower should be reduced to a minimum. The whole concept of manpower, as I understand it, through our training program, is to produce skilled people for the jobs that an industrial policy, when it emerges, will create five or six years down the line, say, in the Atlantic Provinces or in the West or even in the industrialized centre of Canada. That is the main role for the Department of Manpower. I hope in a month or two, depending on the ability of Dr. Perry to take on a monumental task, to publish what I think will be the new thrust for the Department of Manpower. Our views are fairly similar, and I say this in all sincerity. I do think that Manpower should not be welfare in disguise. Programs should not be just handed out because the person is unemployed, it should have meaning; it should be correlated to DREE; it should be correlated to trade and industry; it should be part of an industrial policy for the country, and it should be better co-ordinated with UIC. I think we published last week—I do not happen to have a copy

[Interprétation]

ont été alloués. En d'autres termes, on s'en est tenu à une stricte corrélation.

La raison pour laquelle j'ai parlé de la valeur des programmes et je m'en excuse, parce que vous n'en avez pas fait mention, était de souligner qu'il n'avait pas plus d'intérêt politique dans le choix des programmes d'initiatives locales ou des personnes qu'il n'y en avait dans tous les programmes auxquels j'ai déjà pris part. Peu importe d'ou le projet venait ou quel député l'avait légitimement lancé comme il en a le droit à ce titre. Nous avons suivi aussi près que possible les critères établis et le ou les comités qui déterminent les projets formaient des groupes aussi peu tournés vers la politique que possible. Je ne crois pas avoir reçu de lettre d'aucun député accusant le ministère ou le ministre de partisanerie en attribuant un programme et c'est quelque chose que j'apprécie beaucoup.

Vous avez touché à un grand nombre de points, indiquant par là votre profonde connaissance du domaine de la main-d'œuvre dans son ensemble.

Mr. Lundrigan: Monsieur le président, je m'excuse d'interrompre le débat, mais le ministre pourrait-il cesser de se référer à moi constamment.

Mr. Mackasey: Vous êtes le seul qui ayez pris la parole pour le moment et j'essaie simplement de faire des commentaires sur vos remarques.

Mr. Lundrigan: Tout ce que je vous demande, monsieur le ministre, c'est de renoncer à votre façon irlandaise d'enjôler, ce que je comprends très bien de votre part, et d'en arriver au vif du sujet parce que l'après-midi sera de courte durée.

Mr. Mackasey: Je sais, John, mais cela ne vous a pas empêché de faire vos remarques. Tout ce que j'essaie est de répondre à certains des points que vous avez soulevés. Vous avez tellement soulevé de points qu'il me serait très difficile de répondre en quelques minutes. Si vous essayez de me dire qu'il est temps que la Main-d'œuvre repense sa politique générale, nous sommes alors tous deux sur la même longueur d'ondes. Si vous me dites qu'il y a corrélation entre le nombre de programmes de formation et le taux de chômage, encore une fois, nous sommes sur la même longueur d'ondes. Si vous me dites que ces programmes traduisent ou minimisent les statistiques du chômage, nous sommes toujours sur la même longueur d'ondes. Aussi sommes-nous d'accord plus souvent que nous ne le sommes pas. J'ai dit, et vous avez lu une de mes citations, ce qui est flatteur, qu'il faudrait réduire au minimum l'aspect social de la main-d'œuvre. Comme je le conçois, l'idée générale de la Main-d'œuvre dans notre programme de formation, c'est de produire des travailleurs qualifiés pour occuper les emplois qu'une politique industrielle, lorsqu'elle est lancée, assurera cinq ou six bonnes années plus tard, disons, dans les provinces atlantiques ou dans l'Ouest ou même dans les centres industrialisés du Canada. C'est là le principal rôle qui incombe au ministère du Travail. J'espère d'ici un mois ou deux, suivant le temps que mettra M. Perry pour mener à bien cette tâche gigantesque, publier ce qui sera, à mon avis, le nouveau programme du ministère de la Main-d'œuvre. Nos points de vue sont presque semblables et je le dis très sincèrement. Je crois que la main-d'œuvre ne devrait pas être une forme déguisée d'assistance sociale. Il ne faudrait pas présenter des programmes simplement parce qu'il y a

[Text]

here—one of the suggestions you made in the House, you made to me privately and you made this afternoon of better correlation between the activities of UIC and Manpower regarding the high cost of Manpower and the days of NES. You must remember that Manpower today, in addition to doing what NES did which was placement, has taken on 15, 20 or 25 other functions as mentioned in my opening statement.

• 1655

Therefore, in all fairness to the officials of the department, it is very, very difficult to relate the cost of the general operation now because we offer so much more in the way of services to the average Canadian who walks into a Manpower office today than the person who walked into NES back in 1965.

Mr. Lundrigan: Mr. Chairman, could I ask the Minister one question?

The Chairman: I will have to ask everybody here if they will agree.

Mr. Lundrigan: No, do not bother, Mr. Chairman.

Mr. Mackasey: Go ahead, John, I would rather you do.

The Chairman: We are not through yet and you will be on the list. You will probably have a chance at the bottom of the list, John. If everybody agrees, I do not mind if you are on all afternoon.

Mr. Lundrigan: Mr. Chairman, do not put me in the position of trying to pre-empt other members. I certainly do not want to take advantage of that. I have had my say and I will stick with it. Just put me down on the bottom of the list. The Minister had a 20-minute statement and a 20-minute response. We feel that at least we should have a fair opportunity to engage in discussion, if this is what is going to happen, you permitted the Minister to come back with a fairly lengthy response.

The Chairman: Excuse me, but the Minister took 15 minutes and you had 20 minutes to start, so that is the time that the Minister took.

Mr. Cafik: Mr. Chairman, on a point of order here, there was some suggestion by one of the honourable members that Mr. Lundrigan, as the spokesman for this particular field of endeavour for the Official Opposition, the Conservative Party, perhaps ought to be treated a little differently. I just wonder whether this 20, 35 or 40 minutes of time that has elapsed is on behalf of the whole Conservative Party here today or is this one spokesman speaking for himself.

[Interpretation]

des chômeurs. Ils devraient avoir une signification, et être en corrélation avec le ministère de l'Expansion économique régionale, et le ministère du Commerce et de l'Industrie; ils devraient faire partie intégrante d'une politique industrielle pour le pays et être mieux coordonnés avec la Commission d'assurance-chômage. Nous avons rendu publique la semaine dernière (je n'ai pas en main un exemplaire) une des propositions que vous avez faite à la Chambre et que vous m'avez répétée en privé et vous l'avez fait également cet après-midi, concernant une meilleure interdépendance entre les activités de la CAC et de la Main-d'œuvre au sujet du coût élevé de la main-d'œuvre et du travail du Service national de placement. Vous devez vous rappeler que la main-d'œuvre aujourd'hui, en plus d'accomplir le travail du service national de placement a cumulé 15, 20 ou 25 autres fonctions, comme je l'ai mentionné dans ma déclaration.

Par conséquent, en toute justice pour les hauts fonctionnaires, il est très difficile d'établir un rapport entre les frais de l'opération, lorsque le SNT s'en occupait, et le coût de l'opération générale actuelle, car nous offrons tellement plus services aux Canadiens moyens qui s'adressent actuellement aux bureaux de la main-d'œuvre que le SNP en 1965.

M. Lundrigan: Monsieur le président, puis-je poser une question au ministre?

Le président: Je dois demander si tous sont d'accord.

M. Lundrigan: Non, monsieur le président, ne vous dérangez pas.

M. Mackasey: Je préférerais que vous le fassiez.

Le président: Nous n'avons pas encore terminé et votre nom sera sur la liste. Vous aurez peut-être une chance à la fin de la période de questions. Si tout le monde est d'accord, je n'ai pas d'objection à ce que vous preniez la parole durant tout l'après-midi.

M. Lundrigan: Monsieur le président, ne me prêtez pas l'idée de prendre la place des autres membres. Je ne désire certainement pas prendre avantage de cette situation. J'ai eu mon tour et je m'arrêterai là. Inscrivez mon nom seulement au bas de la liste. Le ministre a fait une déclaration de vingt minutes et une réponse d'une durée également de vingt minutes. Nous croyons que nous devrions être en mesure de s'engager dans la discussion, car vous avez permis au ministre de revenir avec une réponse fort longue.

Le président: Je m'excuse, mais le ministre a pris 15 minutes et vous avez eu 20 minutes au tout début. C'est la période de temps que le ministre a prise.

M. Cafik: Monsieur le président, j'en appelle au Règlement. Un des honorables membres a fait une certaine proposition selon laquelle M. Lundrigan, à titre de porte-parole dans ce domaine particulier d'activités pour l'opposition officielle, le parti conservateur, devrait être traité un peu différemment. Je me demande si cette période de 20, 35 ou 40 minutes qui s'est écoulée a été employée entièrement par le parti conservateur aujourd'hui ou si le porte-parole a parlé en son nom personnel.

[Texte]

Mr. Alexander: Mr. Chairman, on a point of order. I think Mr. Cafik is making reference to...

Mr. Cafik: Excuse me, Mr. Chairman. One point of order, I think, ought to be dealt with with all due respect.

The Chairman: Right.

Mr. Cafik: I am simply seeking information—I am not making any value judgment—as to whether that is time allocation for the Conservative Party which is to be matched by other parties here in the Committee or whether it is on behalf of one particular person as a member of the Committee.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, on that same...

The Chairman: Excuse me, but as I understand it, there are not supposed to be parties in the Committee. Everybody is a member here, we are all equal, and this is the way I understand the Committee is constituted.

Mr. Alexander:

Mr. Alexander: I like your approach, reproach but whether in fact that is a fact will remain to be seen. However, in order to clarify the question posed by my friend, Mr. Lundrigan is the spokesman for this particular department. There has never been, as far as I know, within our steering committee any indication as to what time allotment there should be in respect of a statement being made by a spokesman. Mr. Lundrigan spoke on behalf of the Conservative Party in reply to the statement given by the Minister and he is still subject to questions. If this answers his question, then he is still subject to questions.

The Chairman: That is right. I agree.

Mr. Alexander: With all due respect, it is not usual that the government party has a statement in this regard because the statement has already been given by the Minister. If the New Democratic Party has a spokesman here, which I believe they have, they are entitled to a statement also, but they are still entitled to ask questions and expect the answers in that regard. I hope that answers your question.

Mr. Cafik: Mr. Chairman, I would like to see this particular question brought up by the steering committee. I have never seen it dealt with in the same way by any other committee in the four years that I have been a member of Parliament.

Mr. Rock: Oh, yes, it has.

The Chairman: Gentlemen, if you do not mind, Mr. Lundrigan agreed to put his name on the list for future questioning.

An hon. Member: It is a matter of procedure.

The Chairman: Our steering committee has never brought that one up. Mr. Alexander just mentioned it, and this is the first thing we will discuss the next time we meet.

• 1700

I will ask Mr. Broadbent to take over for the next few minutes.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman. Much to the chagrin of the Minister and the other members, I am sure I

[Interprétation]

M. Alexander: Monsieur le président, j'en appelle au Règlement. A mon avis, M. Cafik veut parler de...

M. Cafik: Je m'excuse, monsieur le président, mais il faudrait s'occuper d'un seul rappel au Règlement à la fois.

Le président: C'est juste.

M. Cafik: Je tente simplement d'obtenir des renseignements. Je n'établis aucun jugement de valeur et je ne cherche pas à savoir si une période de temps allouée au parti conservateur doit être accordée également à d'autres partis au comité ou ailleurs ou si elle est allouée à une personne en particulier à titre de membre du Comité.

M. Alexander: Monsieur le président, concernant ce même...

Le président: Je m'excuse, mais si je comprends bien, on n'est pas sensé tenir compte des partis au sein du Comité. Chacun de nous est membre ici et nous sommes tous égaux. Voilà à mon avis, comment le comité est constitué.

Monsieur Alexander.

M. Alexander: J'aime la façon dont vous envisagez le problème, mais il n'en reste pas moins que les faits sont là. Cependant, afin d'éclaircir la question que mon ami a posée, M. Lundrigan est le porte-parole de ce ministère particulier. Autant que je sache, on n'a jamais discuté au sein de notre comité directeur au sujet de la période de temps qu'il faudrait accorder à une déclaration d'un porte-parole. M. Lundrigan a adressé la parole au nom du parti conservateur en réponse à la déclaration du ministre et il peut être encore interrogé. Si cela répond à sa question, il peut être encore interrogé.

Le président: C'est juste, j'en conviens.

M. Alexander: Sauf le respect que je vous dois, il n'est pas dans l'ordre que le parti au pouvoir ait une déclaration à faire car la déclaration a déjà été faite par le ministre. Si le nouveau parti démocratique a un porte-parole ici, et je crois qu'ils en ont un, ils ont droit également à faire une déclaration, à poser des questions et à obtenir des réponses. J'espère que j'ai répondu à votre question.

M. Cafik: Monsieur le président, j'aimerais que cette question particulière soit soulevée par le comité directeur. Je ne l'ai jamais vue traiter de cette façon par aucun autre comité au cours des 4 années de mon mandat.

M. Rock: Oh, oui.

Le président: Messieurs, si vous ne vous y opposez pas, M. Lundrigan accepte que je place son nom sur la liste.

Une voix: Il s'agit d'une question de procédure.

Le président: Notre comité directeur n'a jamais soulevé cette question. M. Alexander vient tout juste de le mentionner et c'est la première question que nous discuterons lors de notre prochaine réunion.

J'invite M. Broadbent à prendre la parole pour les quelques minutes suivantes.

M. Broadbent: Merci, monsieur le président. Au grand désappointement du Ministre et des autres membres, je ne

[Text]

am not going to make a 20-minute opening statement. I would like, if I could, to use the time to deal with non-rhetorical, hopefully, rather precise questions and get non-rhetorical, hopefully, rather precise answers.

I would like to ask the Minister what amount of money has been spent in the last year on "Operation Retrieval" of his department's work, and with what consequences in terms of being able to specify numbers of students who have returned to Canada because of this effort.

Mr. Mackasey: Would you like to ask a second one while they are digging out the answers, Mr. Broadbent?

Mr. Broadbent: Yes, Mr. Chairman, but in view of the fact that I am foregoing—although I understand the need for some kind of general statement, I also sense a certain degree of concern by all members of the Committee perhaps to make a little more progress this afternoon—making a statement on a lot of these points in advance, I wonder what your ruling is in terms of my time allocation here as the spokesman for the New Democratic Party. Will I be allowed 15 or 20 minutes, say, in total?

The Chairman: We did it once and we will have to do it for you, too. I think it would be any fair to do it for you, and I think everybody will agree on that. You can go ahead, you still have plenty of time.

Mr. Lundrigan: While we are waiting, may I just say a word in my own defence as well?

The Chairman: I think he is . . .

Mr. Lundrigan: No, he is waiting. He is waiting, he is not making a statement . . .

The Chairman: Are you through? Are you waiting for an answer?

Mr. Broadbent: The Deputy Minister was wanting to comment on . . .

Mr. Mackasey: I can tell you what it cost, Mr. Broadbent. I do not know how many we retrieved, but I know that the cost to the department of the 1969-70 "Operation Retrieval", as a whole, was \$110,000 and the book goes on to say that they are now reviewing the students. However, \$110,000 was the cost to the department for the "Operation Retrieval". We do not have the figures as to how many youngsters got into trouble and had to be, as we say, retrieved, helped back, but we do know that there were 3,505 students who participated in the general program. In the interval we will try to find out from the department how many of them had to cut their program short and come home, and what it cost us.

Mr. Broadbent: One of us has a profound misunderstanding of what that program is all about. Are you saying that the money is spent to bring back Canadians abroad who are in some kind of trouble?

Mr. Mackasey: No, I am saying that in that particular year we sent 3,505 students—Mr. DesRoches will continue.

[Interpretation]

ferai certainement pas une déclaration de 20 minutes. Si on me le permet, j'aimerais employer le temps qui m'est alloué pour traiter de questions précises d'ordre pratique et obtenir des réponses dans le même sens.

J'aimerais demander au ministre quelles sommes ont été dépensées au cours de l'année dernière pour l'Opération Rappel dans le cadre de l'activité du Ministère et quelles en ont été les conséquences concernant les précisions relatives au nombre des étudiants qui sont revenus au Canada par suite de cette mesure.

M. Mackasey: Monsieur Broadbent, aimeriez-vous poser une deuxième question pendant que mes collègues cherchent la réponse?

M. Broadbent: Monsieur le président, étant donné que j'ai parlé auparavant, bien que je comprenne qu'il soit nécessaire de faire une certaine déclaration générale, je comprends que tous les membres du Comité sont intéressés d'une certaine façon à progresser un peu plus cet après-midi en faisant une déclaration à l'avance sur un bon nombre de ces points, et je me demande quelle est votre décision concernant le temps qui m'est alloué ici à titre de porte-parole du nouveau parti démocratique. M'accordera-t-on 15 ou 20 minutes en tout?

Le président: Nous l'avons déjà fait une fois et nous devons également le faire pour vous. A mon avis, ce ne serait que juste qu'on vous l'accorde également et je crois que tout le monde sera d'accord sur ce point. Vous pouvez poursuivre, car vous avez encore beaucoup de temps devant vous.

M. Lundrigan: En attendant, permettez-moi d'ajouter un mot également pour ma propre défense.

Le président: Je crois qu'il est . . .

M. Lundrigan: Non, il attend. Il ne fait pas de déclaration.

Le président: Avez-vous terminé? Attendez-vous une réponse?

M. Broadbent: Le sous-ministre désirait formuler des commentaires sur . . .

M. Mackasey: Monsieur Broadbent, je puis vous dire ce qu'il en coûte. Je ne sais pas combien nous en avons rappelés, mais je sais que le coût du programme Opération Rappel pour l'année 1969-1970, imputé au Ministère en général, représentait une somme de \$110,000 et on dit que l'on passe les étudiants en revue. Cependant, la somme de \$110,000 constituait les coûts au Ministère pour le programme Opération Rappel. Nous n'avons pas les chiffres concernant le nombre de jeunes qui ont eu des problèmes et ont dû être rappelés et aidés, mais nous savons qu'il y a eu 3,500 étudiants qui ont participé au programme général. Dans l'intervalle, nous essayons de savoir du Ministère combien parmi eux ont dû couper court à leur programme et revenir à la maison et combien nous coûte cette opération?

M. Broadbent: Il y en a un parmi nous qui comprend très mal en quoi consiste ce programme. Voulez-vous dire que l'argent est dépensé pour ramener de l'étranger les Canadiens qui ont certains problèmes?

M. Mackasey: Non, je veux dire qu'au cours de cette année en particulier, nous avons envoyé 3,505 étudiants . . . M. DesRoches continuera les explications.

[Texte]

The Chairman: Mr. DesRoches.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, there was a survey made, as I understand from these notes, in 1969-70 and out of 814 students who participated, 62 indicated that they had been helped by the program in coming back to Canada. This is the only figure I have here. However, the program is mainly one of information, one of inducement, if you like, and the figure that the Minister quoted of 3,505, are those who had the influence of the program, of the visits and the material. The only information here is out of the sample of 814, 62 said that they had been influenced and assisted to return to Canada by the program. So you can take this as your statistic, I do not know if there is any other statistic available. You know, it is a kind of information type of project.

Mr. Broadbent: To get back to the Minister's statement, in the main these are university students studying abroad.

Mr. DesRoches: Yes.

Mr. Broadbent: The original purpose of the program, as I recall, was to regain for Canada a lot of students being educated abroad. It had nothing to do with ...

Mr. Mackasey: No, I think I am confusing the program with the other program we run for students in the summer months in Europe, students who normally study in Canada, but through the initiative of the Department of Manpower, work the summer months in Europe, and after a few weeks, two months ...

• 1705

Mr. Broadbent: That is another ...

Mr. Mackasey: Yes, I confused the two and I apologize.

Mr. Broadbent: Okay. The other question I would like answered is, what during the past year was the average length of a manpower course and what was the average cost, therefore, per course?

Mr. Mackasey: Would you like to answer that, Mr. Manion?

Mr. J. L. Manion (Acting Assistant Deputy Minister, Manpower): Mr. Chairman, the average length of courses varies considerably from year to year. We do not have the 1971-72 final data available. Generally, over some 16,000 course purchases that we make, the average will be between 80 and 100 training days, but this does fluctuate quite a bit. In one year there might be an emphasis in one particular region on short training courses to upgrade workers in an entire industry. In another year the concentration might be on groups of longer courses. The figures do vary, so we would have to wait a little longer to get the 1971-72 data.

Mr. Broadbent: Do you have the average cost?

Mr. Manion: This can be made available, Mr. Chairman.

Mr. Mackasey: It fluctuates, but I might add, it fluctuates from province to province because under our arrange-

[Interprétation]

Le président: Monsieur DesRoches.

Mr. DesRoches: Monsieur le président, si je comprends bien on a fait un relevé, en 1969-1970, et, des 814 étudiants qui ont participé à ce programme, 62 ont laissé entendre qu'ils ont reçu l'aide du programme pour revenir au Canada. C'est le seul chiffre que j'ai devant moi. Cependant, le programme en est un principalement d'information et d'encouragement, si vous préférez, et le chiffre que le Ministre a cité, celui de 3,505, représente les étudiants qui ont subi l'influence du programme, des visites et des documents. Le seul renseignement que nous avons est le suivant: des 814, 62 ont déclaré qu'ils avaient été influencés et aidés à revenir au Canada grâce au programme. Vous pouvez vous servir de ces chiffres, je ne sais pas si d'autres données statistiques sont disponibles. Comme vous savez, il s'agit d'un genre de projet d'information.

Mr. Broadbent: Pour revenir à la déclaration du Ministre, il s'agit en somme d'étudiants universitaires qui étudient à l'étranger.

Mr. DesRoches: En effet.

Mr. Broadbent: L'objectif initial du programme, si je me souviens bien était de ramener au Canada un grand nombre d'étudiants qui recevaient leur formation à l'étranger. Cette situation n'avait rien à voir avec ...

Mr. Mackasey: Non, je crois que je confonds ce programme avec l'autre programme à l'intention des étudiants en Europe au cours des mois d'été; il s'agit des étudiants qui normalement étudient au Canada mais qui grâce à l'initiative du ministère de la Main-d'œuvre, travaillent en Europe au cours des mois d'été et après quelques semaines, deux mois ...

Mr. Broadbent: C'est un autre ...

Mr. Mackasey: Oui, je confonds les deux, pardonnez-moi.

Mr. Broadbent: Très bien. L'autre question que je voudrais poser est la suivante: quelle a été l'an passé, par unité, la durée et le coût moyen des cours donnés par le ministère de la Main-d'œuvre?

Mr. Mackasey: Voulez-vous répondre, monsieur Manion?

Mr. J. N. Manion (Sous-ministre suppléant de la Main-d'œuvre): Monsieur le président, cette durée moyenne des cours varie appréciablement d'une année à l'autre, nous n'avons pas encore les données définitives à ce sujet pour l'année 1971-1972. La durée moyenne est, généralement, pour les 16,000 cours que nous achetons, entre 80 et 100 jours de formation, mais ce chiffre fluctue considérablement. Dans une région donnée, on optera, au cours d'une année, pour les cours de brève durée pour le perfectionnement des travailleurs de toute une industrie tandis que, l'année suivante, il s'agira de cours de plus longue durée. Ces chiffres varient donc, de sorte qu'il nous faudra attendre encore un peu pour obtenir les données de 1970-1972.

Mr. Broadbent: En connaissez-vous le coût moyen?

Mr. Manion: Nous pouvons obtenir ce renseignement, monsieur le président.

Mr. Mackasey: Il varie, je devrais dire qu'il varie de province à province, car en vertu de nos accords avec les

[Text]

ments with the provinces the training allowances are set by the provinces, rather than by the federal government. We set the minimum amount, but they fluctuate from province to province. They are supplemented, I might add, by unemployment insurance in cases where the people are eligible for unemployment insurance and taking the training course means a financial loss. UIC tops it off in these cases.

Mr. Broadbent: Could I get answers to the following questions? What numbers were involved in manpower retraining programs for December, January and February, for the winter 1970-71, and for the same months how many were involved in manpower retraining programs for the winter of 1971-72?

Mr. Mackasey: Do we have these figures, Mr. Manion?

Mr. Manion: I do not have the figures for December of 1969. I have the figures in the three Januaries. January of 1970, January of 1971 and January of 1972 if that would be of any use.

Mr. Broadbent: Yes, I want it for the two winters, last winter and this winter, for December, January and February.

Mr. Manion: In the winter of 1971-72, Mr. Chairman, I will give the monthly figures and they will have to be added up, December, 57,658; January, 78,084...

Mr. Broadbent: Excuse me, 78,084.

Mr. Manion: Yes, 78,084, February, 79,339.

Mr. Broadbent: Do you have them for 1970-71?

Mr. Manion: Yes, December, 57,777; January, 84,037, and February, 87,184.

Mr. Broadbent: Thank you. Could...

Mr. Manion: I should add, Mr. Chairman, that these figures exclude the number of trainees on training-on-the-job or in training in industry programs which are kept on a different basis. They are not available on a month-by-month basis, but we can give the number referred to training in any given month.

Mr. Broadbent: Do you have the training-on-the-job figures, say, for the winter of 1971-72?

Mr. Manion: Yes, Mr. Chairman, by the end of March a little over 36,000 trainees had been put into training. The total at the present time is approximately 43,000.

Mr. Broadbent: The other question I would like answered is a regional breakdown of these people for the two winters, by province or five regions in Canada. I realize you may not be able to conveniently provide it now. Do you have a breakdown for that?

• 1710

Mr. Manion: I do not have this with me, Mr. Chairman, but it can be provided.

[Interpretation]

provinces, les allocations de formation sont fixées par la province plutôt que par le gouvernement fédéral. Nous fixons le montant minimum, mais ce coût varie d'une province à l'autre. J'ajoute que, dans certains cas ferait subir une perte financière, la Commission de l'assurance-chômage y ajoute un supplément.

M. Broadbent: Puis-je obtenir une réponse aux questions suivantes? Combien de personnes ont participé aux programmes de recyclage de la main-d'œuvre au cours des mois de décembre, de janvier et février, durant l'hiver de 1970-1971, et, au cours des mêmes mois, combien ont participé aux programmes de recyclage de la main-d'œuvre durant l'hiver de 1960-1972?

M. Mackasey: Possédons-nous ces renseignements, monsieur Manion?

M. Manion: Je ne les possède pas pour le mois de décembre 1969. Mais je les ai pour les trois mois de janvier, soit 1970-1971 et 1972, si cela peut vous être utile.

M. Broadbent: Oui, j'aimerais les connaître pour l'hiver dernier et cet hiver, c'est-à-dire pour les mois de décembre, janvier et février.

M. Manion: Pour l'hiver de 1971-1972, je donnerai les chiffres par mois et il faudra les additionner, monsieur le président: décembre, 57,658; janvier, 78,084...

M. Broadbent: Pardon 78,084.

M. Manion: Oui, 78,084; février, 79,339.

M. Broadbent: Les possédez-vous pour 1970-1971?

M. Manion: Oui, décembre, 57,777; janvier, 84,037 et février, 87,184.

M. Broadbent: Merci. Puis-je...

M. Manion: Je dois ajouter, monsieur le président, que ces chiffres ne comprennent pas le nombre de ceux qui étaient formés en cours d'emploi ou qui participaient à des programmes de formation industrielle: ils sont classés à part. Leur compte n'est pas disponible de mois en mois, mais nous pouvons donner le nombre de ceux qui ont été dirigés vers un cours de formation au cours d'un mois donné.

M. Broadbent: Savez-vous combien ont participé à des programmes de formation en cours d'emploi, disons, au cours de l'hiver de 1971-1972?

M. Manion: Oui, monsieur le président, ce nombre s'élevait à la fin de mars à un peu plus de 36,000 personnes et il est actuellement d'environ 43,000.

M. Broadbent: J'aimerais aussi connaître leur distribution régionale, pour les deux hivers, par province ou pour chacune des cinq régions du Canada. Il ne vous est peut-être pas loisible de me les fournir dès maintenant, mais possédez-vous ces renseignements?

M. Manion: Je n'ai pas ce renseignement ici, monsieur le président, mais je peux le fournir.

[Texte]

Mr. Broadbent: Can it be provided for the next meeting of the Committee?

Mr. Manion: Yes, Mr. Chairman.

Mr. Broadbent: You mentioned, Mr. Mackasey, that you were interested in developing some kind of co-ordination between your programs and what was happening in DREE and what was happening with the Department of Industry, Trade and Commerce in terms of their activities. Would you be prepared to indicate to us now what kinds of problems you have in mind there?

Mr. Mackasey: Yes, I do not see problems and I am very conscious of the time. I see from my own department, Manpower, the role five years hence and that is to strip it entirely of all welfare connotations that may have crept into it. I visualize, rightly or wrongly, a young man in the Atlantic Provinces with grades 9 or 10 education, through Manpower the possibility of a five-year program for the person rather than a 10-month program. I visualize, for instance, a part of that five years being devoted to upgrading his basic education. Then, with the help of industry, he could receive so many years of vocational training, if necessary, and then post-secondary training, but at the end of the approximate period, a young man who we have through the Department of Manpower and Immigration converted, if we may use that word, from the type of youngster who unfortunately is usually the marginal worker or the unemployed worker to a highly sophisticated and well-trained individual five years later.

Naturally, and I think this is self-evident, what he should be five years hence when we get down to the specialization, must be determined by an over-all industrial policy which would, I am sure, flow out of the government probably through the efforts of all the departments, but probably funnelled through the Department of Industry, Trade and Commerce. It may be conceivable in Mr. Lundigan's part of the country that tourism may finally be the attraction it should be in the Atlantic Provinces. Therefore, the people who tend to stay there may, in the five years, be highly trained in the operation of the services that go with that industry.

On the other hand, the young man may want to be mobile and be trained for the type of job opportunities that may be around five years hence if we learn to specialize. So it was really this that I had in mind, Mr. Broadbent, when I said that this would require a new thinking for the Department of Manpower compared to the traditional type of thinking that prevailed in the sixties. It may prove to be a Utopian concept that has no practical application, but at least I have already started a task force within the Department of Manpower thinking along these lines.

Mr. Broadbent: Within your own department, but there are similar steps being taken to co-ordinate what you want to do with what is happening in Mr. Marchand's department or Mr. Pepin's. Are people being assigned certain responsibilities to maintain liaison with you in this respect?

Mr. Mackasey: Yes, at this time this link, this co-ordination, with the department of course does go on. Mr. Lun-

[Interprétation]

M. Broadbent: Pour la prochaine réunion du Comité?

M. Manion: Oui, monsieur le président.

M. Broadbent: Monsieur Mackasey, vous êtes intéressé, avez-vous dit, à assurer une certaine coordination entre vos programmes et l'activité de DREE ainsi que celle du ministère de l'Industrie et du Commerce. Voulez-vous nous dire à quels problèmes vous songez?

M. Mackasey: Je ne vois pas de problèmes et je suis très conscient du facteur temps. Je vois ce qu'il faudra faire d'ici cinq ans dans mon propre ministère, à la Main-d'œuvre: c'est-à-dire supprimer totalement toute constatation d'assistance publique qui aurait pu s'y attacher. A tort ou à raison, j'ose espérer qu'un jeune homme venu des provinces de l'Atlantique, ayant une éducation de 9^{ème} ou 10^{ème} année, pourra, grâce au ministère de la Main-d'œuvre, accéder à un programme d'une durée de cinq ans plutôt que de dix mois. Je vois même une partie de ces cinq années qui serait affectée au perfectionnement de son éducation de base. Par la suite, l'industrie aidant, il pourrait recevoir, durant un certain nombre d'années, une formation professionnelle, si nécessaire, puis une formation postsecondaire. A la fin de cette période de durée approximative, ce jeune homme, grâce au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, serait transformé cinq ans après, de l'infortuné jeune homme qu'il était—habituellement un travailleur marginal ou en chômage—en un individu cultivé et bien formé.

Naturellement, je crois que cela se passe de commentaire, la spécialisation pour laquelle il opéra au cours de cinq années devra être déterminée par une politique industrielle générale qui devrait, sans doute, découler des efforts déployés par tous les ministères du gouvernement, mais devrait, par contre, être canalisé par le ministère de l'Industrie et du Commerce. Dans la région de M. Lundrigan, il est concevable que le tourisme devienne éventuellement le centre d'attraction qu'il lui revient d'être dans les provinces de l'Atlantique. Les gens qui sont portés à demeurer là peuvent donc, dans cinq ans, obtenir une excellente formation dans le fonctionnement des services connexes à cette industrie.

D'un autre côté, le jeune homme peut préférer pouvoir se déplacer et recevoir une formation en fonction des occasions d'emploi qui peuvent exister dans cinq ans d'ici, s'il s'agit de se spécialiser. Voilà donc ce que j'avais à l'esprit, monsieur Broadbent, quand j'ai dit que ceci exigerait une optique nouvelle de la part du ministère de la Main-d'œuvre, comparativement à la manière de penser traditionnelle qui avait cours dans les années soixante. Ce concept s'avérera peut-être utopique et dépourvu de toute application pratique, mais au moins, j'ai déjà amené, au sein du ministère de la Main-d'œuvre, un groupe d'étude à penser en ce sens.

M. Broadbent: Mais dans votre propre ministère, existe-t-il des mesures semblables qui permettent de coordonner votre action avec celle du ministère de M. Marchand ou de M. Pepin. Certaines personnes sont-elles chargées d'assurer avec vous la liaison dans ce domaine?

M. Mackasey: Oui, présentement, cette coordination, ce lien, existe avec le ministère, bien sûr. M. Lundrigan nous

[Text]

drigan pointed out quite graphically a problem of construction in the Atlantic Provinces. I am not sure which one he meant, but I am aware of some where local residents were unable to work on the job. The problem that I am thinking of came, Mr. Broadbent, from your trade unions, our trade unions, Canadian trade unions, who through the closed-shop concept made it virtually impossible for a local resident to work on a construction job. It was allocated, we will say, to a construction firm based in the centre of Canada.

Mr. Lundrigan: Central Canada.

Mr. Mackasey: Through the closed-shop concept it made it virtually impossible for a local resident to obtain work on a large project. These are things that Manpower is virtually powerless to overcome and this would, I suppose, have to be met by a head-on collision or fight at the time of tendering, or at the time of allocation to the successful bidder, regarding certain built-in conditions that local residents be given preference through the local Manpower offices on local programs designed, perhaps, to alleviate unemployment.

• 1715

Mr. Broadbent: Would you care to elaborate on what you were referring to when you said that you would like to get rid of the kind of welfare connotations that are perhaps attached to some of the Manpower programs?

Mr. Mackasey: I think there is a degree of unfairness in my statement, but also I have to say what I think. There is a tendency to think—at least in certain parts of the country people seem to feel this, that quite often courses are handed out, and I should not say almost haphazardly, but almost on a first-come, first-served basis, without any real relationship to what the purpose of the course should be, but really as an indirect form of welfare for somebody who has no other source of income. The general concept is, "Well, we will put him to work on a course."

Theoretically the course may be the type of course to turn that man, in the space of nine months, into a highly-trained toolmaker or hairdresser or something else. The thing that it is really doing for 9 or 10 or 11 months, or could be doing, if abused, would be providing income to an individual rather than being part of an over-all plan which is to upgrade and retrain the unemployed people of Canada.

Mr. Broadbent: I would be very interested to know if your department has done studies along this line. I think it was last year or the year before that co-ordination between your department and the provincial governments in terms of meeting the forecast of manpower needs in the economy. Are we just training people to keep them out of welfare, to keep them off unemployment statistics? Or are we training them on the serious basis of the forecast needs in terms of the labour market?

Mr. Mackasey: One of the problems that I have been made very much aware of since I have taken over has been the need for closer communication with the prov-

[Interpretation]

a décrit un problème de construction dans les provinces de l'Atlantique. J'ignore de quel projet il s'agit au juste, mais j'en connais certains où les résidents régionaux ne pouvaient pas obtenir de l'emploi. Le problème auquel je songe, monsieur Broadbent, provenait de vos syndicats, de nos syndicats, des syndicats canadiens enfin, qui, au moyen du principe de l'atelier fermé, empêchaient les résidents régionaux de travailler sur un chantier de construction. Le contrat était accordé, disons, à une société de construction dont le bureau principal est situé dans la région centrale du Canada.

M. Lundrigan: Du Canada central.

M. Mackasey: En appliquant le principe de l'atelier fermé, le syndicat a virtuellement empêché les résidents régionaux de travailler sur un chantier de construction important. Il y a des choses que le ministère de la Main-d'œuvre est virtuellement incapable de surmonter et au sujet desquelles il faudrait presque se battre au moment des soumissions ou au moment d'accorder le contrat au soumissionnaire le plus satisfaisant. Il s'agit de certaines conditions qu'il faudrait stipuler explicitement c'est-à-dire qu'on accorde la préférence aux résidents régionaux, par l'intermédiaire des bureaux de main-d'œuvre régionaux, dans les projets régionaux qui sont peut-être conçus précisément en vue de soulager le chômage.

M. Broadbent: Voulez-vous s'il-vous-plait préciser ce que vous entendez par supprimer toute connotation d'assistance publique qui pourrait s'être glissée dans certains programmes du ministère de la Main-d'œuvre?

M. Mackasey: Je crois que ma déclaration n'est pas tout à fait juste, mais je dois cependant dire ce que je pense. Dans certaines parties du pays en tout cas, on a tendance à croire que les cours sont souvent donnés, je ne devrais pas dire presque au hasard, mais presque dans l'ordre du premier arrivé, premier servi, sans aucun rapport réel avec l'objet du cours, plutôt sous forme d'une assistance sociale indirecte accordée à quelqu'un qui n'a pas d'autres sources de revenu. On pense en général: «Bon, mettons-le au travail, inscrivons-le à un cours.»

Ce genre de cours peut, théoriquement, faire de cet homme, en neuf mois, un ouvrier, un coiffeur, etc. éminemment compétent. Mais si on en abuse, ce cours, en neuf ou dix mois procure effectivement un revenu à un particulier, plutôt que de constituer une partie d'un plan général en vue du recyclage et du perfectionnement des gens qui sont en chômage au Canada.

M. Broadbent: J'aimerais bien savoir si votre ministère a fait des études dans ce domaine. C'est je crois l'an passé ou en 1970 que j'ai posé cette question au sujet de la nécessité d'une coordination raisonnable entre votre ministère et les gouvernements provinciaux aux fins de prévoir les besoins de main-d'œuvre de l'économie. Est-ce que nous formons des gens pour les soustraire à l'assistance publique, pour les retrancher du taux de chômage, ou bien les formons-nous pour répondre sérieusement aux besoins du marché du travail?

M. Mackasey: L'un des besoins dont je me suis fort bien rendu compte depuis que j'ai été affecté à ce ministère, c'est celui de communications plus efficaces avec les pro-

[Texte]

inces. I am not appalled at the concept that in the field of manpower, provinces should have a greater priority than they have had in the determining of the manpower needs of their particular province, and hence more weight to their opinion as to what are the suitable types of programs. We do buy our programs from the provinces and from private groups.

I am not appalled—let us put it another way—at the decentralized approach to manpower. But I have been assured by the senior officials in Manpower that the welfare connotations are kept to a minimum and that over the next few months—we have already begun—we will be increasing fairly dramatically the number of visits and direct communication with our counterparts in the provinces to avoid the very point you have mentioned.

Mr. Broadbent: But to take the point that you buy the programs from the provinces, suppose Ontario offers you a pile of garbage—to use bad language, or perhaps in appropriate language—in terms of an intellectually thought-out and meaningful kind of program, but you have to use their facilities. You are buying what Ontario offers. Do you do an independent assessment of what they are offering and in some cases turn down what they are offering?

Mr. Mackasey: I am going to let Mr. Manion, who is our expert, speak to that. I was going to say something but I should not, because the mood is very sombre all of sudden. Toronto has a lot of garbage these days to dispose of.

Mr. Broadbent: Give that a little thought, Mr. Minister.

Mr. Mackasey: We can pinpoint quite tangibly—statistically—the income of people after they have completed a Manpower course. There is no doubt in our minds that, in general, the thing is very successful. The income of a person after he has been through the training...

Mr. Broadbent: Excuse me, Mr. Chairman, that is not what I was getting at. I am saying, if you receive programs from Ontario or Quebec, or Manitoba, would you do an independent assessment of what those provinces are offering you, or do you just take the bag that they are offering?

• 1720

Mr. Mackasey: I will let Mr. Manion—frankly I was trying and I apologize—to make a point I should have made earlier, that Manpower is just not welfare. We can show the improvement in the income of people who have been through the program.

The Chairman: Mr. Manion.

Mr. Manion: We do make a determined effort in our negotiations with the provinces to get the best quality for the dollar, and in a lot of cases we simply refuse to buy training either because it has been demonstrated to be not good enough or because the cost in relation to the value of the training is just unreasonable. This makes for rather tough negotiations with provinces, and at the same time we find that there is a willingness to adopt new techniques, to throw out courses once they have outlived their useful-

[Interprétation]

vinces. Mais je ne suis pas consterné du fait que, dans le domaine de la main-d'œuvre, les provinces doivent jouir d'une priorité plus grande que celle qui leur a été réservée jusqu'ici pour déterminer les besoins de main-d'œuvre dans leurs régions respectives, et, partant, d'une opinion plus décisive quant au genre de programme opportun. Nous achetons nos programmes des provinces et de groupes privés.

En d'autres termes, le concept de la décentralisation de la main-d'œuvre ne me consterne pas. Mais les hauts fonctionnaires les plus anciens de mon ministère m'assurent que la connotation d'assistance publique est atténuée au maximum et qu'au cours des quelques prochains mois—déjà nous avons commencé—nous allons augmenter considérablement le nombre de nos visites et de nos communications directes avec nos homologues provinciaux et éviter cette question même dont vous avez fait mention.

M. Broadbent: Mais parlons des programmes que vous achetez des provinces. Supposons que l'Ontario vous offre un lot de programmes propres à rien—pour utiliser un langage qui peut-être ne convient pas—des programmes qui ne valent pas grand-chose du point de vue intellectuel et structurel mais que vous devez utiliser quand même. Vous achetez de l'Ontario ce qu'elle vous offre. Vous livrez-vous à une appréciation indépendante de ce qu'on vous offre et, dans certains cas, refusez-vous leur offre?

M. Mackasey: Je vais laisser notre expert, M. Manion, vous répondre. J'étais sur le point de dire quelque chose, mais je m'en abstiens, parce que tout à coup les choses s'assombrissent. Toronto a, ces jours-ci, beaucoup de déchets dont il doit se débarrasser.

M. Broadbent: Pensez-y un peu, monsieur le Ministre.

M. Mackasey: Nous pouvons, au moyen de la statistique, établir avec précision le revenu des gens, après qu'ils ont terminé un cours du ministère de la Main-d'œuvre. Ces cours, nous n'en doutons aucunement, réussissent très bien en général. Le revenu d'une personne après qu'elle a suivi un des ces cours...

M. Broadbent: Excusez-moi, monsieur le président, ce n'est pas ce à quoi je veux en venir. Je demande si, lorsque vous achetez des programmes de l'Ontario, du Québec ou du Manitoba, vous faites une appréciation indépendante de ce que ces provinces vous offrent ou si vous acceptez tout simplement ce qu'elles vous offrent?

M. Mackasey: Je laisserai M. Manion—je m'excuse, mais j'essayais de faire ressortir un point que j'aurais dû signaler plus tôt, à savoir que Main-d'œuvre n'est tout simplement pas synonyme d'assistance sociale. Nous pouvons démontrer que le revenu de ceux qui ont suivi le programme s'est amélioré.

Le président: Monsieur Manion.

M. Manion: Nous faisons un grand effort dans nos négociations avec les provinces pour obtenir le maximum de qualité pour notre argent et, dans bien des cas, nous refusons tout simplement d'acheter les cours de formation soit parce qu'il a été prouvé qu'il n'étaient pas assez bons soit parce que la valeur de la formation n'en justifie tout simplement pas le coût. Cela rend les négociations avec les provinces plutôt difficiles et nous remarquons en même temps un certain empressement à adopter de nouvelles

[Text]

ness, and this is occurring more and more as time goes on. It was a problem at the beginning of the program in 1967 and 1968. It is less of a problem now.

We also find that some of the provinces are quite prepared to co-operate in standardizing curriculum development, to cut some of the costs inherent in producing new programs. We feel that a lot of the labour-market data that we are providing to them now makes it easier to develop new and better training courses. There is a trend in a number of provinces now towards the modular approach to training, which we feel once it gets widely used will again be a substantial improvement in the quality of the training offered.

Mr. Broadbent: Would you like to elaborate on that?

Mr. Manion: The modular approach to training is based first of all on industrial analysis where you decide what jobs are to be performed in the industry, then occupational analysis where you break the jobs down into their skill components and determine how these skills are produced. Training courses are then built on these segments. You try to identify the common core of skills in a family of occupations and you build your training course around that common core.

You take the supplementary modules or the specialization modules and you add these on as they are required. It is possible, therefore, for a person to start off on the bottom rung of the skill ladder with the core of skill in one or two modules and as he goes up, the other modules are added. This also means that as skills become obsolete, instead of having to replace the entire skill you simply replace the obsolete modules.

Ontario has done a good deal of experimentation in this. It is underway in the Maritimes in some places. Quebec is quite interested in adopting it and has experimented with it. We think when it does come in on a general basis it will cut some of the costs of training. It will provide for much more flexible entry to trades. It will speed up training. Instead of sitting in training for three or four years people will move out into the labour force as soon as they have enough modules for employment and then they will come back for periodic upgradings later on.

This is probably the long-term answer to the problem that was raised.

The Chairman: Mr. Broadbent, I will put you on the list for a second tour. Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Thank you, Mr. Chairman. I hope that my questions will be brief and lend themselves to brief answers as well. I do not think they are too difficult, but on page 3 of the statement made by the Minister there are some rather impressive statistics regarding the vacancies notified to the Department of Manpower and the placements, and there is a differential of about three hundred thousand or two hundred and some thousand persons, meaning that you have not been able to fill all the vacancies that you have had presented to you by the private sector, I presume.

[Interpretation]

techniques, à abandonner les cours une fois qu'ils ne sont plus utiles, et cette tendance prend de plus en plus d'ampleur. C'était un problème quand le programme est entré en vigueur en 1967 et 1968. Il s'est maintenant atténué.

Nous remarquons également que certaines des provinces sont bien disposées à collaborer quand il s'agit de normaliser l'élaboration des programmes scolaires, de réduire certains des coûts inhérents à la mise en vigueur de nouveaux programmes. A notre avis, les données sur le marché du travail que nous leur fournissons facilitent grandement l'élaboration de nouveaux cours de formation de meilleure qualité. Un certain nombre de provinces ont maintenant tendance à adopter la méthode de formation par module, et nous croyons qu'une fois répandue, cette méthode nous permettra d'améliorer fortement la qualité des cours.

M. Broadbent: Pourriez-vous nous donner d'autres détails?

M. Manion: La méthode de formation par module se fonde avant tout sur l'analyse industrielle qui permet de savoir quels sont les emplois que requiert l'industrie, puis l'analyse des professions qui fournit le détail des éléments de chaque catégorie et permet de déterminer comment ces éléments sont produits. On établit ensuite les cours de formation en conséquence. On essaie d'identifier le noyau commun de spécialisation d'un groupe de professions et l'on part de là pour établir les cours.

On prend les modules supplémentaires ou les modules de spécialisation et on les ajoute au besoin. Une personne peut ainsi commencer tout au bas de l'échelle, le noyau de spécialisation se trouvant dans un ou deux modules, et, à mesure qu'elle progresse, on ajoute les autres modules. A mesure qu'une spécialisation tombe en désuétude, au lieu d'avoir à la remplacer entièrement, on ne remplace que les modules tombés en désuétude.

L'Ontario a fait beaucoup d'expériences dans ce domaine. On en fait aussi dans les Maritimes en certains endroits. Le Québec aimerait beaucoup adopter cette méthode et l'a expérimentée. A notre avis, quand elle sera généralisée, elle réduira certains des frais de formation. Elle permettra un accès beaucoup plus souple aux métiers. Elle accélérera la formation professionnelle. Au lieu de suivre des cours pendant trois ou quatre ans, les travailleurs entreront sur le marché du travail dès qu'il y aura assez de modules pour qu'on les emploie, et ils reviendront périodiquement par la suite suivre des cours de perfectionnement.

C'est probablement la solution à long terme au problème qu'on a soulevé.

Le président: Monsieur Broadbent, je vous inscris pour le deuxième tour. Monsieur Cafik.

M. Cafik: Merci, monsieur le président. J'espère que mes questions seront brèves et n'exigeront que de courtes réponses. Je ne crois pas qu'il sera tellement difficile d'y répondre. A la page 3 de la déclaration du ministre, je remarque certaines statistiques plutôt impressionnantes concernant les offres d'emploi déposées au ministère de la Main-d'œuvre et les placements effectués. La différence est d'environ 300,000 ou un peu plus de 200,000, ce qui signifie que vous n'avez pas pu remplir tous les postes vacants que vous a signalés le secteur privé, je présume.

[Texte]

It would make those statistics more relevant if you could supply to us the numbers of applicants seeking employment in relationship to this table. Would that figure be available?

The Chairman: I would invite Mr. Best to come to the table. Mr. Best, will you take the first chair?

Mr. J. C. Best (Assistant Deputy Minister, Operations, Department of Manpower and Immigration): I will be there in just a moment, Mr. Chairman.

Mr. Cafik: All right, while he is looking for that, perhaps I can pursue another question that he might have to pursue as well. Of the 1,073 vacancies that were brought to the attention of Manpower, would the department have estimates as to what percentage of actual job vacancies there would be in the Canadian labour force in the same period? Perhaps you would like to pursue that while I continue to ask some other questions that are a little less technical.

• 1725

The Chairman: Mr. Best.

Mr. J. C. Best (Assistant Deputy Minister (Operations) Department of Manpower and Immigration): I can provide some statistical data to the first question. During the year 1970-71, which is the same year the figures are for, we registered some 3,529,000 people in the CMCs, but I would hasten to add that that does not necessarily indicate that all those people were unemployed, or that they were necessarily only seeking jobs. This would include training, and what have you.

I think the key figure, Mr. Chairman, is the fact that against the 1,073,997 vacancies reported, we made 1,473,366 referrals, that is this number of people we referred against these vacancies and the selection of courses made by the employer. Once we do that the decision rests with the employer. I think that is the more relevant statistic, relevant to the situation, because the numbers registered include everybody and everything we do, including training students or anybody.

Mr. Cafik: Supplementary to the 801,000 figure, when you talk about retraining and other programs that may not be added into that figure, I would like to know why they are not added in. In other words, if you put persons on to a training program in a local college, are they not considered as people placed?

Mr. Mackasey: The reason, Mr. Cafik, it is not here is that we are trying I think to show the increase in the efficiency of our referrals to employers without cluttering it up with the general success or failure of Manpower in general. One of the criticisms that has been launched against Manpower in recent years is that it is not really rendering a service to employers, and these statistics show the improvement in the trend. This is basically why we have kept it as simple as it is.

Mr. Cafik: Okay. The second question I would ask, Mr. Minister, which Mr. Best perhaps has dug out the informa-

[Interprétation]

Ces statistiques seraient plus révélatrices si vous pouviez nous fournir le nombre de demandes d'emploi par rapport à ceux de ce tableau. Avez-vous ce chiffre?

Le président: J'inviterai M. Best à s'approcher de la table. Monsieur Best, voulez-vous prendre le premier fauteuil?

M. J. C. Best (Sous-ministre adjoint, Opérations, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): J'arrive dans un instant, monsieur le président.

M. Cafik: Très bien. Pendant qu'il cherche, peut-être pourrais-je parler d'une autre question qu'il devra éventuellement reprendre. Le ministère a-t-il des estimations, pour la même période, quant au pourcentage des débouchés réels sur le marché du travail canadien que représentent les 1,073,970 emplois vacants qui lui ont été signalés? Peut-être aimeriez-vous chercher ce chiffre pendant que je passe à d'autres questions qui sont un peu moins techniques.

Le président: Monsieur Best.

M. J. C. Best (Sous-ministre adjoint, Opérations, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Je puis vous fournir certaines données statistiques au sujet de la première question. Au cours de l'année 1970-1971, qui correspond aux chiffres du tableau, environ 3,529,000 personnes sont venues s'inscrire aux Centres de main-d'œuvre du Canada, mais je m'exprimerai d'ajouter que ceci ne signifie pas nécessairement qu'elles étaient toutes sans emploi ou qu'elles en cherchaient. Il y a les cours de formation, et ainsi de suite.

Je crois que ce qui est important, monsieur le président, c'est que nous avons fait 1,473,366 présentations pour les 1,073,997 offres d'emploi déposées; c'est le nombre de personnes que nous avons présentées pour ces emplois vacants et évidemment c'est l'employeur qui a le dernier mot à dire. Une fois notre part du travail accomplie, la décision lui revient. Je crois que c'est le chiffre le plus pertinent, celui qui reflète le mieux la situation, parce que le nombre inscrit comprend tout le monde et reflète toutes nos activités, y compris les cours de formation, les étudiants ou qui ce soit.

M. Cafik: Pour ce qui est du chiffre de 801,000, je me demande pourquoi on n'a pas tenu compte de ceux qui suivent des cours de recyclage et de ceux qui bénéficient d'autres programmes. Autrement dit, si vous envoyez quelqu'un suivre des cours de formation dans un collège local, ne le considérez-vous pas comme placé?

M. Mackasey: La raison pour laquelle il n'a pas été inclus, monsieur Cafik, c'est que nous essayons de montrer la plus grande efficacité de nos présentations aux employeurs sans rien ajouter qui concerne le succès ou l'échec global de la Main-d'œuvre en général. Une des critiques qu'on a faites à l'endroit de la Main-d'œuvre au cours des dernières années a été que ce ministère ne rendait pas vraiment service aux employeurs, et ces statistiques révèlent une amélioration en ce sens. C'est la raison fondamentale pour laquelle nous avons ainsi simplifié le tableau.

M. Cafik: Très bien. Ma deuxième question, monsieur le ministre, et peut-être M. Best a-t-il trouvé le chiffre, c'est

[Text]

tion on, is what percentage of people who in fact have vacancies within their operations inform Manpower of those vacancies? Would you have any kind of figure on that, even by way of a guesstimate?

The Chairman: Mr. Best.

Mr. Best: It would be a very rash estimate, Mr. Chairman. We do not have an accurate way of knowing all the jobs that are available at any given time in the country. I am afraid I could not provide any further clarification on that.

Mr. Mackasey: You know there is no obligation by law for an employer who has a job vacancy to register that job vacancy with the Manpower Department. So we are constantly soliciting by visits to the premises of the personnel managers, by mail, by public announcements, and as you know by advertisements, the services we have. We are just now, and I think these statistics show it, breaking down the normal reluctance to the Manpower Department that developed or was present when the NES was converted, and this was one of the valid reasons, sometimes criticized, for the, shall we say, divorce between UIC and Manpower, with the reluctance of the employer who felt that too frequently, or at least in some cases, we were really sending people down to test the goodwill of the unemployed person rather than really filling the need of the employer who is in a hurry and wants the best possible applicants.

So there was a tendency and a trend—one I supported and still support as a general rule—to separate the premises so that the employer would say that well if we call Manpower we are going to get better than average applicants, whereas there was a suspicion that what they were getting was indirectly they were participating in a policing action.

Mr. Caccia: I have a supplementary.

The Chairman: Mr. Cafik would you allow a supplementary?

Mr. Cafik: Yes, as long as it does not come off my time.

The Chairman: It is on your time.

Mr. Caccia: On this very same topic, was there a time up until 1966 when the employer was supposed to give a vacancy report on a regular basis to NES?

Mr. Best: There was a requirement during the war years when all vacancies had to be notified. This legislation is still permissive, but for policy reasons which predate my coming to the department, it has not been done over a long period of time.

The Chairman: All right, Mr. Cafik.

• 1730

Mr. Cafik: If I may pursue this, it seems to me that the relationship between Manpower offices and the employer is a very important one, and the other side of the coin is equally important. I would be interested in any kind of techniques or changes or adjustments perhaps in policy that might tend to create an awareness on the part of the employers that you really can provide a worthwhile service to them. And along this line, or perhaps upgrading the

[Interpretation]

quel pourcentage des employeurs qui ont des postes à offrir en informant la Main-d'œuvre? Avez-vous un chiffre quelconque ou même une estimation grossière?

Le président: Monsieur Best.

M. Best: Ce serait une estimation très grossière, monsieur le président. Nous n'avions aucun moyen précis de connaître le nombre total d'emplois disponibles à un moment donné dans le pays. Je crains que ce soit à peu près tout ce que je puis vous dire à ce sujet.

M. Mackasey: Vous savez que les employeurs ne sont pas tenus par la loi de signaler leurs postes vacants au ministère de la Main-d'œuvre. C'est donc constamment par des visites aux directeurs de personnel, par le courrier, par les annonces publiques et, comme vous le savez, par la publicité que nous offrons nos services. Comme l'indiquent ces statistiques, nous venons de dissiper l'hésitation normale qui s'est fait jour ou qui existait déjà à l'endroit du ministère de la Main-d'œuvre quand nous avons converti le Service national de placement, et c'est une des bonnes raisons, qu'on a parfois critiquée, de la séparation entre la CAC et la Main-d'œuvre, cette hésitation chez l'employeur qui croyait que, trop fréquemment, ou du moins dans certains cas, nous lui envoyions en fait des gens pour nous assurer de leur bonne volonté au lieu de répondre vraiment à ses besoins alors qu'il est pressé et qu'il veut avoir les candidats les mieux qualifiés.

Il y avait donc une tendance, que j'ai appuyée et que j'appuie toujours de façon générale, à séparer les locaux de façon que les employeurs se disent: si nous appelons la Main-d'œuvre, nous allons obtenir des candidats supérieurs à la moyenne, alors qu'autrement, ils croyaient participer indirectement à une mesure de contrôle.

M. Caccia: J'ai une question supplémentaire.

Le président: Monsieur Cafik, permettriez-vous qu'on pose une question supplémentaire?

M. Cafik: Oui, du moment qu'on n'en déduit pas le temps du mien.

Le président: On doit le déduire.

M. Caccia: A ce sujet, les employeurs n'étaient-ils pas censés jusqu'en 1966 faire parvenir régulièrement un rapport d'emplois vacants au SNP?

M. Best: Ils étaient requis de le faire pendant les années de guerre quand tous les postes vacants devaient être signalés. Cette disposition législative est toujours en vigueur, mais, pour des raisons de politique qui datent d'avant mon arrivée au ministère, on ne l'applique plus depuis très longtemps.

Le président: Allez-y, monsieur Cafik.

M. Cafik: Dans la même veine, il me semble que les rapports entre les bureaux de la Main-d'œuvre et les employeurs sont très importants et que l'inverse l'est tout autant. Je verrais d'un bon œil tout genre de techniques, de changements ou de rajustements de méthode qui tende à convaincre les employeurs que vous pouvez vraiment leur fournir un service valable. De la même manière on peut-être afin de relever le niveau des services mis à la

[Texte]

services available to both sides, the employer and employee, I was struck recently by an idea in England that might have some relevance here. It was a concept called dial-a-job or dial-an-employee, where an agency—and I guess it was a private one in England—had set up a computerized system whereby a secretary could phone and plug in her qualifications and so on, and that would be tabulated in certain categories, and then the employer, who is seeking someone of that category, could phone in and also plug in and get a playback of the people who were selected as qualified for that particular job.

It seems to me that this kind of concept, cutting through a lot of the normal kind of red tape, is the sort of thing that might be considered by the Department of Manpower and Immigration as a means of upgrading and improving facilities to service both sectors, both the employed and the unemployed.

Mr. Mackasey: Thank you, very much, Mr. Cafik, for your suggestion. It is certainly important and we will look right into it. It leads me into an observation that one of the first things that I asked to have done when I took over Manpower to see if we could put the computers that we do have to better use, which is not too far removed from exactly what you are suggesting.

I wonder if I could just have 20 seconds to point out—and this is much more amateurish than what you are talking about, but nevertheless well appreciated—the fact that many radio stations like CFOX will announce, once a day, a long list of Manpower vacancies, and I do understand that this is a public service that is well appreciated in communities.

Mr. Cafik: All right. There is another thing in terms of improving service—and, Mr. Minister, I have spoken privately to you respecting this question before—and that is the use on a broader basis of zenith numbers for Manpower and Unemployment Insurance offices. I know that this is done in many areas. It is still of great concern to me that it is not done on wider base than it is at the present moment because often those who are unemployed are the ones most of all who can least afford to make a long-distance phone call.

Regional offices are not readily available to many people in this country for a local charge, and I would like to know if there is any intention to pursue this matter further so that this kind of service can be made available to both the employer and the employee. I think it could be perhaps very helpful.

Mr. Mackasey: We, as you know, expanded this type of service tremendously when we ran into our problem with UIC. Again, it is the point Mr. Lundrigan raised of the isolated community and the great distance, and this is a huge country. But we have used zenith with some degree of success in UIC. Maybe Mr. DesRoches would like to comment on Mr. Cafik's and Mr. Lundrigan's suggestion.

Mr. DesRoches: Yes. I think I will let Mr. Best eventually answer for Manpower. I think there are a number of telephone techniques in addition to zenith. Zenith is per-

[Interprétation]

disposition tant des employeurs que des employés, j'ai été récemment frappé par une idée lancée en Angleterre et qui pourrait peut-être s'appliquer ici. C'était un système d'appels téléphoniques établi par une agence—j'imagine que c'était une entreprise privée en Angleterre—qui avait mais sur pied un système d'ordinateurs grâce auquel une secrétaire pouvait faire enregistrer au téléphone ses titres et qualités et ainsi de suite; ces renseignements étaient classés en certaines catégories et l'employeur qui se cherchait quelqu'un de cette même catégorie pouvait appeler et écouter l'enregistrement de ceux qui avaient été trouvés compétents pour cet emploi.

Il me semble que ce genre d'idée, qui réduit de beaucoup les rouages administratifs, pourrait être envisagé par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration pour relever et améliorer les services qu'il fournit aux deux secteurs, employés et chômeurs.

M. Mackasey: Merci beaucoup, monsieur Cafik, de votre suggestion. Elle est certainement valable et nous l'étudierons à fond. J'aimerais signaler qu'une des premières mesures que j'ai prises quand j'ai été appelé à diriger le ministère de la Main-d'œuvre a été de faire examiner le système d'ordinateurs de la Commission d'assurance-chômage et de la Main-d'œuvre pour voir si nous ne pourrions pas mieux l'utiliser, ce qui n'est pas tellement différent de ce que vous suggérez.

Je me demande si on pourrait m'accorder 20 secondes pour signaler—et ceci revêt un caractère beaucoup plus amateur que ce dont vous parlez, même si c'est tout de même apprécié—que bon nombre de stations de radio, comme CFOX, annonceront, une fois par jour, une longue liste d'offres d'emplois de la Main-d'œuvre, et je crois comprendre que c'est un service public qu'on apprécie beaucoup.

M. Cafik: Très bien. Il y a une autre façon d'améliorer le service—et je vous en ai déjà parlé en privé, monsieur le ministre—c'est l'utilisation plus répandue des numéros zénith pour les bureaux de la Main-d'œuvre et de l'Assurance-chômage. Je sais qu'on le fait déjà dans de nombreuses régions. Je suis surpris de voir que l'usage n'en est pas plus répandu parce que, souvent, les chômeurs sont parmi ceux qui peuvent le moins se permettre de faire un appel interurbain.

Les bureaux régionaux ne sont pas facilement accessibles à bon nombre de gens et j'aimerais savoir si on a l'intention d'étudier cette question plus à fond de façon à fournir ce genre de service tant aux employeurs qu'aux employés. Je crois que ce pourrait être très utile.

M. Mackasey: Comme vous le savez, nous avons grandement étendu ce genre de service quand nous avons eu des difficultés avec la Commission d'assurance-chômage. Vous reprenez le point qu'a soulevé M. Lundrigan à propos des collectivités isolées et des grandes distances; vous savez que notre pays est vaste. La Commission d'assurance-chômage s'est servi des numéros zénith avec un certain succès. Peut-être M. DesRoches aimerait-il faire quelques commentaires sur la suggestion de M. Cafik et de M. Lundrigan.

M. DesRoches: Oui. Je crois que je laisserai M. Best répondre pour la Main-d'œuvre. Il y a un certain nombre de techniques de téléphone outre les numéros zénith. La

[Text]

happens the one that we know the best from the outside, but it is probably the most expensive because this is merely a means of paying a long-distance charge. There are other techniques of linking telephones, and Mr. Best might explain how this works in the Manpower service. I am sure they have these techniques in Manpower as we try to implement them in UIC.

The Chairman: Mr. Best.

Mr. Best: There are a number of things I can say. First of all, with the numbers of points of service that we have—it is rather hard to give you an accurate figure because it seems that every day I am opening a new one somewhere—but we have well over 400 different points of service across the country that are interface with the public. It means that there are very few communities where the public cannot—not by telephone but in person—have contact with a Manpower office.

Secondly, we have been very much expanding what we call our out-reach service. In the Maritimes, for example, we now have two portable offices, plus there is one in Newfoundland. The other one will be going on line very soon in the other two provinces on the mainland. In addition to that, we have a great many itinerant points of service.

• 1735

Next week I will be meeting with my senior people in the field with the same group from the UIC to finalize a number of what we think are pretty innovative ideas and arrangements which we hope to have into effect at the next rush period, so that between the two organizations, no member of the public will have to rely on the telephone to get that kind of service. There will be someone there trained and available to give him the kinds of information and help he may need. So the zenith number, as the Deputy has indicated, we looked at as a result of this Committee last year, and the expense implications for what we would achieve relative to the wide dispersal we have in the department of our offices and points of services did not indicate there would be a pay-off.

If I might, Mr. Chairman, I would like to refer back to the dial-a-job thing. This is an outgrowth or variation of something that was developed in Sweden. Through the department I was fortunate enough to be sent there last fall to look at it and probably open a file system—which I am sure you have probably heard about—which is based on the fundamental concept that rather than somebody coming into an office, registering and being referred to a job, the vacancies readily there are made available to him in the form of a listing and he is provided with the ability to reach the employer by telephone.

I happened to be there unfortunately at a time when the Swedes themselves were having an active relook at this because conceptually it is very, very sound, but it does have some problems from the viewpoint of the employer, and oddly enough, the trade unions in Sweden have been complaining very much about this as an approach. We have used a variation on this and do use it in our CMCs.

What we do is to post our hard-to-fill jobs and people can look at them. If someone has the skill or the background

[Interpretation]

méthode zénith est peut-être celle que nous connaissons le plus de l'extérieur, mais c'est probablement la plus dispendieuse parce que ce n'est qu'un moyen de payer les frais d'un appel interurbain. Il y a d'autres techniques pour relier les téléphones, et M. Best pourrait peut-être expliquer comment on s'en sert au service de la Main-d'œuvre. Je suis certain qu'on les utilise à la Main-d'œuvre, tout comme nous essayons de les implanter à la Commission d'assurance-chômage.

Le président: Monsieur Best.

M. Best: Il y a un certain nombre de points à mentionner. Avec le nombre de points de services que nous avons—il est assez difficile d'en donner le chiffre exact parce qu'il semble qu'on en ouvre un nouveau tous les jours—mais, de toute façon, nous avons dans tout le pays plus de 400 points de services différents qui sont en rapport avec le public. Cela signifie qu'il y a très peu de collectivités où le public ne peut pas—non pas par téléphone, mais en personne—se mettre en rapport avec un bureau de la Main-d'œuvre.

En deuxième lieu, nous avons donné beaucoup d'ampleur à ce que nous pourrions appeler le service à grande portée. Dans les Maritimes, par exemple, nous avons deux bureaux mobiles, et il y en a un autre à Terre-Neuve. L'autre sera mis en œuvre sous peu, dans les deux autres provinces. De plus, nous avons un nombre considérable de postes de services ambulants.

La semaine prochaine, je rencontrerai mes hauts fonctionnaires qui se trouvent sur les lieux ainsi que le même groupe de l'Assurance-chômage pour définir un certain nombre d'idées et d'ententes que nous croyons être très innovatrices que nous espérons mettre en vigueur au cours de la prochaine période de pointe, afin qu'entre nos deux organismes, aucun membre du public n'aura à se fier au téléphone pour obtenir ce genre de service. Une personne ayant la formation nécessaire sera là pour lui donner le genre de renseignements et d'aide dont il peut avoir besoin. De sorte que le nombre le plus élevé, comme l'a indiqué le sous-ministre, que le Comité a étudié l'an dernier, et les dépenses auxquelles donneraient lieu la distribution étendue de nos bureaux du ministère et de nos postes de service, n'indiquait pas qu'il y aurait un solde.

Si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais revenir à ce qu'on appelle «l'emploi par téléphone». Ceci est un produit d'un système qui fut développé en Suède. Par l'entremise du ministère, j'ai été assez chanceux d'être envoyé là l'automne dernier pour l'examiner et probablement établir un système de dossiers. Vous avez probablement entendu parler de ce système qui fonctionne de la façon suivante: plutôt que d'avoir à se présenter dans un bureau pour se faire inscrire et se faire diriger vers un emploi, les postes vacants facilement accessibles sont mis à la disposition du requérant sous forme de liste et il peut ensuite parler à l'employeur par téléphone.

Malheureusement, j'étais là lorsque les Suédois eux-mêmes examinaient attentivement ce programme qui, en concept, est très bon, mais des problèmes se posent du point de vue de l'employeur et, chose bizarre, les syndicats en Suède se sont beaucoup plaints au sujet de ce système. Nous avons utilisé des variations et nous les utilisons dans nos CMC.

[Texte]

or is interested, we then make the arrangements with the employer. There is some indication that Canadian employers, particularly at times when we have a large surplus, like us to provide some preliminary screening so that they are not suddenly faced with perhaps 40 to 50 people applying for one job.

However, we are looking at this along with a number of techniques for variations. The problem is to adapt them into not only the Canadian context as a whole, but very often into the regional variations you run into in a country as large and complex as Canada. However, I can certainly assure the Committee that all of these things are being constantly looked at and that anything that has any particular value to our operations, although it may not appear in that form but certainly comes out of the concept, is put to use as quickly as possible.

The Chairman: Mr. Cafik, we will have to pass to the next questioner.

Mr. Cafik: All right. I will go back on the list if I may, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Ryan.

Mr. Ryan: Mr. Chairman, just before 5 o'clock last night when it was necessary to adjourn for the statement in the House, I was asking some questions of Mr. Nuttall of the Minister's department and he was advising us that inspections had been made of 5,030 out of 5,700 LIP projects right across the country and that only three had been found to be unsatisfactory. I was also getting from him at that time the nature of the June 15 extension. I did not realize whether it was an over-all program extension or just on the contracts. So that has been cleared up.

He also cleared up for me the statistics, but he said that he thought they would be available by about this fall; that is, certain statistics with reference to those that came into a LIP project, off welfare, out of school, off unemployment insurance or out of the home or senior citizen situations.

I would like to take that a little further, Mr. Minister. I wonder if you could give us an idea of what the average weekly pay would be on a LIP project throughout this past winter up to May 31?

Mr. Mackasey: The general rule, as you know, provided for an average permitting people to go above, but the general average I believe was \$100, so that if there were 10 people working, which is a \$1,000-a-week payroll...

Mr. Ryan: There would be none under that?

Mr. Mackasey: Oh, yes. If there were a few over, there could be some under.

Mr. Ryan: I see.

Mr. Mackasey: But the general average was not to exceed \$100.

[Interprétation]

Ce que nous faisons est d'afficher nos postes difficiles à remplir et les gens peuvent les examiner. Si quelqu'un a la compétence ou les antécédents ou est intéressé, nous faisons alors les arrangements nécessaires auprès de l'employeur. Il y a certains indices que les employeurs canadiens, surtout lorsque nous avons un gros surplus, voudraient que nous fassions un certain triage de sorte qu'ils n'aient pas à faire face à 40 ou 50 personnes pour une seule position.

Toutefois, nous examinons la chose, ainsi qu'un nombre de techniques qui pourraient apporter de la variation. Le problème est de les adapter non seulement au contexte canadien comme tel, mais très souvent aux variations régionales que vous rencontrez dans un pays aussi grand et complexe que le Canada. Quoi qu'il en soit, je puis certainement assurer le Comité que toutes ces choses sont examinées constamment et que tout ce qui peut avoir une certaine valeur dans nos opérations, même si ce ne sera pas sous cette forme mais certainement d'après ce concept, est utilisé aussi rapidement que possible.

Le président: Monsieur Cafik, nous devons passer au prochain interrogateur.

M. Cafik: Très bien. Je voudrais me faire inscrire à nouveau sur la liste, si vous me le permettez, monsieur le président.

Le président: Monsieur Ryan.

M. Ryan: Monsieur le président, juste avant 5 heures hier soir, alors qu'il a été nécessaire d'ajourner pour la déclaration à la Chambre, je demandais certaines questions à M. Nuttall, et il nous disait que 5,030 de 5,700 projets PIL à travers le pays avaient été inspectés et que trois seulement ont été trouvés médiocres. Il m'a aussi signalé le prolongement jusqu'au 15 juin. Je ne me suis pas rendu compte s'il s'agissait d'un prolongement du programme en tout ou simplement des contrats. Donc, cela a été résolu.

Il m'a aussi donné des explications au sujet des statistiques, mais il a dit qu'il croyait qu'elles seraient disponibles vers l'automne; c'est-à-dire, certaines données au sujet des gens qui participent à un projet PIL, après avoir reçu aux dépens des services du bien-être, ou après avoir laissé l'école, ou bien qui touchaient de l'assurance-chômage, ou qui se trouvaient dans des foyers, ou lorsqu'il s'agissait de citoyens âgés.

J'aimerais aller un peu plus loin, monsieur le ministre. Je me demande si vous pourriez nous donner une idée de la rémunération hebdomadaire moyenne dans un projet PIL au cours de l'hiver dernier jusqu'au 31 mai?

M. Mackasey: La règle générale, comme vous le savez, a donné des moyennes permettant aux gens de dépasser la moyenne, mais la moyenne générale, je crois, était de \$100 par semaine, de sorte que s'il y avait 10 personnes qui travaillaient, ceci se chiffrerait à \$1,000 par semaine...

M. Ryan: Il n'y en aurait pas sous cette moyenne?

M. Mackasey: Oh oui. S'il y en avait plusieurs au-dessus, alors il y en aurait d'autres endessous.

M. Ryan: Je vois.

M. Mackasey: Mais la moyenne générale ne dépassait pas \$100.

[Text]

Mr. Ryan: In practice, that is what it came out at. Is that what I am to understand?

Mr. Mackasey: No. It came out less, I gather. It has come out a little less.

• 1740

Mr. Ryan: That would mean that as of May 31, all of these employees would be entitled to go on unemployment insurance for a period of about 44 weeks?

Mr. Mackasey: No. It would depend on how long they worked on the LIP project but, theoretically, if they worked eight weeks or more and if they were qualified, they could go on unemployment insurance.

Mr. Ryan: For how long? Say they had the whole period and they had almost \$100.

Mr. Mackasey: Depending on the eight weeks and depending on the rate of unemployment in the country and in the region, they could go anywhere from 16 weeks to 44.

Mr. Ryan: Approximately how much would their benefit be on the average in that situation?

Mr. Mackasey: It would be two thirds of what they were drawing while they were working.

Mr. Ryan: Further to something Mr. Lundrigan mentioned in his statement a little earlier, why would the Salvation Army project or projects that were submitted not be approved?

Mr. Mackasey: I might point out that there were Salvation Army projects approved in other communities, but the particular one that had a little publicity which I inquired into was withdrawn by the Salvation Army themselves. If there is any information to the contrary I do not know of it, but at that time I looked into it, as I did into a variety of projects that were referred to me quite properly by members from all over the House. In this particular instance it was pointed out to me that there had been—or was, as a matter of fact that very week—a Salvation Army project approved in Brockville. I think it is Brockville but I am subject to correction.

That particular project in Toronto was withdrawn by the Salvation Army people themselves, and this is not unusual once they see the type of project and the work. We have had the same problem with on-the-job training sometimes, when projects are brought back. But I think you will appreciate that in evaluating, we had to be very careful in setting up our criteria that we did not develop a bias against individuals, their philosophy, their political parties or things of this nature. I will admit that the contrast at the time looked rather frightening but I was assured as a result of personal inquiry that the particular project that had some publicity, in contrast to the others, was one that had been retired, let us say, by the Salvation Army. But there were accepted projects in Canada sponsored by the Salvation Army.

Mr. Ryan: Quite a few others?

Mr. Mackasey: I would not know. Quite a few is relevant and you would not appreciate...

[Interpretation]

M. Ryan: En pratique, c'est ce qui est arrivé. Est-ce bien ça?

M. Mackasey: Non. La moyenne a été moindre, je crois. Elle s'est établie à un peu moins.

M. Ryan: Ceci voudrait dire qu'à partir du 31 mars, tous ces employés auraient droit à l'assurance-chômage pour une période d'environ 44 semaines?

M. Mackasey: Non. Ceci dépendrait du temps qu'ils ont travaillé à un projet PIL, mais, en théorie, s'ils ont, travaillé huit semaines ou plus et s'ils sont admissibles, ils pourraient recevoir l'assurance-chômage.

M. Ryan: Pour combien de temps? Disons qu'ils ont travaillé toute la période et qu'ils ont gagné presque \$100.

M. Mackasey: Selon la période de huit semaines et le taux de chômage au pays et dans la région, ils pourraient aller de 16 à 44 semaines.

M. Ryan: Approximativement, quelle serait la prestation moyenne dans cette situation?

M. Mackasey: Elle serait des deux tiers de ce qu'ils auraient gagné quand ils travaillaient.

M. Ryan: Pour revenir à ce que M. Lundrigan a mentionné dans sa déclaration un peu plus tôt, pourquoi le ou les projets de l'Armée du Salut n'ont-ils pas été approuvés?

M. Mackasey: Je voudrais souligner que plusieurs autres projets de l'Armée du Salut ont été approuvés dans d'autres communautés, mais le projet particulier qui a obtenu un peu de publicité et que j'ai examiné, a été retiré par l'Armée du Salut elle-même. S'il y a des renseignements contraires, je ne les connais pas, mais je l'ai examiné, comme je l'ai fait pour un certain nombre de projets qui m'ont été adressés par les députés des deux côtés de la Chambre. Dans ce cas particulier, on m'a signalé qu'il y avait eu—ou, de fait, c'était au cours de cette semaine-là—un projet de l'Armée du Salut approuvé à Brockville. Je crois que c'est à Brockville, si je ne m'abuse.

Ce projet en particulier, à Toronto, a été retiré par l'Armée du Salut elle-même, et ceci n'est pas inusité une fois qu'ils se rendent compte de ce qu'est le projet et le travail. Nous avons eu à quelques reprises le même problème avec la formation en cours d'emploi, lorsque des projets ont été retirés. Mais je crois que vous vous rendrez compte que dans l'évaluation, il nous a fallu être très soigneux dans l'établissement de critères de sorte que nous ne faisons pas preuve de préjugés envers les particuliers, leur philosophie, leur parti politique ou des choses de cette nature. J'admettrai que le contraste à cette époque avait l'air assez effrayant, mais j'étais assuré à la suite d'une enquête personnelle de ce projet en particulier, que celui qui a reçu une sorte de publicité, à l'encontre des autres, en était un qui avait été retiré, disons, par l'Armée du Salut. Mais certains projets appuyés par l'Armée du Salut ont été approuvés au Canada.

M. Ryan: Un assez grand nombre d'autres?

M. Mackasey: Je ne le sais pas. Un assez grand nombre serait à propos et vous ne vous rendriez pas compte...

[Texte]

Mr. Ryan: Mr. Nuttall nods his head.

Mr. N. Nuttall (National Director, Local Initiatives Program, Department of Manpower and Immigration): Yes, quite a number, Mr. Minister, although I do not have any statistics as to the exact number.

Mr. Ryan: There was another one I believe that was turned down, the Polish Combattants. This was one in my riding. I think they asked for a fairly substantial grant. Could we have the reasons why it was turned down?

Mr. Mackasey: Before I talk to Mr. Nuttall, I would like to state that it was in your riding and that you took a very objective approach to it in representations. I also had very strong representations from Mr. Haidasz. It obviously was not in his riding but he certainly had very good reasons why he would like to have seen the project go ahead. And frankly, you are both good friends. On that basis if on no other I would like to have seen the project go ahead. But because of the way the whole concept has been structured, there were enough reasons, in the opinion of the young men and women who have to make these independent decisions day by day, why this particular project should not go ahead. I wonder, Perry, if it might not be preferable, with your permission, if we were to give you a written appraisal as to the reasons, and rather not necessarily publicize it. I do not want to leave the impression that there was anything sordid, wrong or anything else, but some of the groups who have been rejected have taken exception through a letter to me and . . .

Mr. Ryan: That would be satisfactory to me as long as it is to everybody else present here.

Mr. Mackasey: Would you do that, Mr. Nuttall—communicate directly with Mr. Ryan and give him the reasons why that particular project was rejected.

Mr. Ryan: Thank you. On the statistics that will eventually evolve from the LIP program, could we be advised of the percentage of the money that went to overhead and the percentage that went to wages and salaries that will come out of the picture?

• 1745

Mr. Mackasey: Yes, and much sooner than this fall, I think. That kind of statistic we should be able to obtain fairly soon. I will not be able to tell you how soon but theoretically, give or take a percentage or two, perhaps before these hearings are over. If we can, we will. They will not be as specific and as accurate, of course, as the figures we will have in the fall.

Mr. Ryan: Does the Minister see any great need now to continue the LIP program for a long term or a short term?

Mr. Mackasey: If I may answer from a personal point of view and not from a government point of view, I think LIP projects should be year-round at all times, regardless of the economic conditions of the country, because I see two things coming out of it. The point has already been made that some projects at first glance are very hard to build on, but I do know that there will be many projects at the end of May that will continue without government sponsor-

[Interprétation]

M. Ryan: M. Nuttall hoche la tête.

M. N. Nuttall (Directeur national, Programme d'initiatives locales, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Oui, un assez grand nombre, monsieur le ministre, bien que je n'aie aucune donnée quant au nombre exact.

M. Ryan: Il y en a un autre, je crois, qui a été refusé, celui des Combattants polonais. Celui-là était dans mon comté. Je crois qu'ils avaient demandé une subvention assez considérable. Pourrions-nous savoir pourquoi ce projet fut refusé?

M. Mackasey: Avant de parler à M. Nuttall, j'aimerais déclarer que c'était dans votre comté et que vous avez traité du projet très objectivement dans vos représentations. M. Haidasz m'a aussi fait des représentations très fortes. Évidemment, ce n'était pas dans son comté, mais il avait certainement de très bonnes raisons pour voir à ce que le projet soit mis en œuvre. Et, franchement, vous êtes de bons amis. Pour cette raison, sinon sur d'autres, j'aurais aimé voir ce projet mis en branle. Mais à cause de la structure complète du projet, il y avait assez de raisons, d'après les jeunes hommes et jeunes femmes qui ont eu à prendre ces décisions indépendantes au jour le jour, pourquoi ce projet en particulier ne pourrait pas marcher. Je me demande, Perry, s'il ne serait pas préférable, avec votre permission, que nous vous donnions une appréciation écrite de ces raisons, plutôt que lui donner une publicité. Je ne veux pas laisser l'impression qu'il y a là quelque chose de sordide, de mal ou quoi qu'il en soit, mais certains des groupes qui ont vu leur projet rejeté se sont opposés dans une lettre qu'ils m'ont adressée et . . .

M. Ryan: Ceci me satisfait pourvu qu'il en soit ainsi pour tout le monde ici présent.

M. Mackasey: Pourriez-vous faire cela, monsieur Nuttall, c'est-à-dire communiquer directement avec M. Ryan et lui donner les raisons pour lesquelles ce projet en particulier a été refusé.

M. Ryan: Merci. Pourrait-on indiquer dans les données éventuelles du programme PIL, quel est le pourcentage d'argent qui a été dépensé pour l'administration et celui qui a été dépensé en rémunérations et en salaires?

M. Mackasey: Oui, et je crois, beaucoup plus tôt que cet automne. Il devrait nous être possible d'obtenir ce genre de données assez rapidement. Je ne puis pas vous dire exactement à quelle date, mais, en théorie, peut-être avant que les présentes séances soient terminées. Si nous pouvons le faire, nous le ferons. Elles ne seront pas aussi précises et exactes, bien entendu, que les chiffres que nous aurons à l'automne.

M. Ryan: Le Ministre voit-il un certain besoin de continuer le programme PIL à long terme ou à court terme?

M. Mackasey: Si vous me permettez de répondre du point de vue personnel et non du point de vue du gouvernement, je crois que le projet PIL devrait être un programme qui dure l'année entière en tout temps, nonobstant les conditions économiques au pays, parce que je vois deux choses qui en découlent. On a déjà établi le fait que certains projets, à première vue, sont difficiles à utiliser comme base de départ, mais je sais que plusieurs projets se conti-

[Text]

ship, without government funds, because community organizations have picked them up, service clubs are picking them up and carrying on. However, in addition to this—and this may sound a little maudlin or a little naïve—I do believe very deeply that despite some of the projects that were controversial, LIP did provide for a large number of Canadians—Ph.D.s that I know of who could be earning and were earning several hundreds of dollars a week, retired executives over the age of 50, bank managers, people who saw, rightly or wrongly, through the LIP projects, ways and means of contributing something to the community.

I can talk about one project which I think is indicative of what I am getting at, a project where 85 senior citizens daily receive a hot meal. They did not receive a hot meal prior to the LIP program because of their age, the fact they lived alone, the fact they lived in one room, the fact that physically they just did not have the capacity to provide themselves with a hot meal. Through a LIP project people visited them daily and provided the hot meal.

Mr. Ryan: I realize this, Mr. Minister. I know and I agree with you 100 per cent that many of these projects have been of great benefit, but that is not what I am so much concerned about. What I am concerned about in my question is that it was a sort of token, innovative program and that more money will need to be voted for it. It has had certain short-term benefits, there is no question about it, and I appreciate the impact it had over this tough winter in my riding. I got some 57 projects and about \$1 million put in there. The problem I am getting at is that there are no long-term benefits, and this is where we are getting the complaints, that there are no long-term benefits and that taxpayers' money is going into it. Is there not a better way to get a more permanent program than this one?

Mr. Mackasey: All right. The old winter works projects that you and I recall began in the late fifties, 1958, when the rate of unemployment was even higher than it is today. In 1959-60 and 1961-62 we had winter works coming out of our ears. What happened, as you may recall, Perry, is that by the time the winter works project got started, by the time it got through the engineer, the architect, the city council and all the consulting people, the man with the pick and shovel got very little of the money. So we put an end to those projects and replaced them with a direct allocation to Manpower. I think that was the problem with the winter works program which sprung up, as I say, in the high unemployment days of 1958-59 and the rest. Now we have tried to find other ways of providing short-term employment in the winter months particularly, which even in the kind of high prosperity we had in 1966, when the rate of unemployment was 3.8 per cent, even then, because of climatic conditions, there are pockets of unemployment in this country that will always be there. Mr. Lundrigan can tell you about the fishermen who cannot fish, hence the need for UIC.

Mr. Ryan: There is certainly a pocket in Toronto. It did serve well there. There is no question about that.

[Interpretation]

nueront à la fin de mai sans aide du gouvernement, parce que des organisations communautaires tels que les clubs de bien-être social les adoptent. Toutefois, en plus de ceci—et ceci peut sembler un petit peu naïf—je crois vraiment qu'en dépit du fait que certains projets étaient sujet à controverse, les PIL ont fourni à un grand nombre de Canadiens, des gens qui ont des doctorats qui pourraient gagner beaucoup d'argent et gagnaient quelques centaines de dollars par semaine, des directeurs retraités qui avaient au-delà de 50 ans, des gérants de banque, des gens qui ont vu, à tort ou à raison, dans les projets PIL des moyens de contribuer quelque chose à la collectivité.

Je peux signaler un projet qui, je crois, est un indice de ce dont j'ai parlé, un projet où 85 citoyens âgés reçoivent un repas chaud quotidiennement. Ils ne recevaient pas de repas chaud avant le programme PIL à cause de leur âge, du fait qu'ils vivaient seuls, du fait qu'ils vivaient dans une seule chambre, du fait que physiquement ils n'étaient pas capables de se fournir eux-mêmes un repas chaud. Par l'entremise du projet PIL, des gens les ont visités quotidiennement et leur ont fourni un repas chaud.

M. Ryan: Je m'en rends compte, monsieur le Ministre. Je sais et je suis entièrement d'accord que plusieurs de ces projets ont été très utiles, mais ce n'est pas ce qui m'inquiète. Ce qui m'inquiète c'est qu'il s'agit d'une sorte de recommandation, d'un programme innovatif et que plus d'argent devrait être voté pour sa mise en œuvre. Sans question, certains avantages à court terme ont été réalisés et je me rends compte de l'influence que ce programme a eue dans mon comté au cours de l'hiver dernier qui fut très dur. J'ai obtenu environ 57 projets et environ 1 million de dollars. Le problème auquel je dois faire face, c'est qu'il n'y a aucun bénéfice à long terme, et c'est pourquoi des plaintes nous parviennent; il n'y a pas de bénéfices à long terme et c'est l'argent des contribuables que l'on utilise. N'y a-t-il pas un meilleur moyen d'établir un programme plus permanent que celui-ci?

M. Mackasey: Il y a eu les anciens projets de travaux d'hiver dont nous nous rappelons tous au cours des années 50, 1958 disons, alors que le taux de chômage était même plus élevé qu'il l'est aujourd'hui. En 1959-1960 et en 1961-1962, nous avions des travaux d'hiver qui nous sortaient des oreilles. Ce qui est arrivé, si vous vous rappelez bien, Perry, c'est que lorsque les projets de travaux d'hiver ont commencé, après que le tout ait passé par les ingénieurs, les architectes, le conseil de ville et tous les experts conseils, les hommes qui manient le pic et la pelle ont reçu très peu d'argent. Alors nous avons terminé ces projets et nous les avons remplacés par une allocation directe à la Main-d'œuvre. Je crois que c'était là le problème au sujet du programme de travaux d'hiver qui fut soulevé en 1958-1959 lorsque le taux de chômage était élevé. Nous avons tenté de trouver d'autres moyens d'offrir des emplois à court terme, surtout pendant l'hiver; nous avons connu une période de prospérité en 1966; le taux de chômage n'était alors que de 3.8 p. 100 et, pourtant, à cause des conditions climatiques, il y a des foyers de chômage au pays qui existeront toujours. M. Lundrigan peut vous parler des pêcheurs qui se voient immobilisés d'où la nécessité de la Commission de l'assurance-chômage.

M. Ryan: Il y a certainement un foyer de chômage à Toronto; c'est pourquoi la Commission de l'assurance-chômage est, à ne pas en douter, fort utile.

[Texte]

Mr. Mackasey: Yes. So the point is that it has been successful by your analysis. We are always looking for ways and means of improving LIP or any other type of seasonal program, but I would not want to mislead you, nor would I ever try, in saying that it was designed primarily for short-term benefit.

Will we need it next winter? I would have to say that that would depend, if we are relating it only to employment figures, on the rate of unemployment.

Mr. Ryan: We will need it, all right.

Mr. Mackasey: I will not argue with you. You are too nice.

The Chairman: We will have to go on to the next questioner.

M. Roy (Laval): Monsieur le président, je voudrais d'abord féliciter le ministre de son approche tellement humaine à la solution des problèmes de la main-d'œuvre. Je pense que développer la fierté de nos Canadiens en les faisant se qualifier davantage pour ainsi obtenir des emplois plus rémunérateurs dans cette ère de technologie, c'est une approche très valable. Ces gens-là deviennent à ce moment-là des actifs au sein de la société qui s'industrialise de plus en plus et dans un marché du travail qui se spécialise de plus en plus au lieu de devenir des assistés sociaux permanents. Alors je suis bienheureux de cette approche très humaine pour les personnes qui sont à la recherche d'emploi.

Je remarque qu'une somme de 354 millions de dollars sera consacrée au programme de formation de la main-d'œuvre ce qui représente pour cette année une augmentation de 16 millions de dollars. Monsieur le ministre, je pense qu'au niveau de la province de Québec, vous procédez en achetant des cours au ministère de l'Éducation, alors que les professeurs sont payés par votre Ministère. Alors, serait-il possible de connaître pour les trois dernières années, et surtout l'année dernière ce qu'il vous en a coûté pour acheter des cours du ministère de l'Éducation?

M. Mackasey: Je pense, monsieur Roy, que je demanderai à mes collègues de répondre à votre question. Je sais que la grève qui a duré une semaine, il y a deux semaines, a causé bien du tort à nos cours. Je pense que M. Manion a des chiffres là-dessus.

Le président: Monsieur Manion.

Mr. Manion: Mr. Chairman, the final figures for 1971-72 are not yet available, but for 1970-71 in Quebec the total cost of training purchased was \$44,053,000. That is in the Province of Quebec. Not all of it was purchased from the Department of Education. The arrangements are somewhat more complex. Some of the training is provided by the Department of Education, some by the Department of Manpower and Labour, and some by the Department of Immigration, but the total of all of these contractual arrangements amounted to \$44,053,000 in 1970-71. Another \$55,700,000 was paid in training allowances to the trainees. In 1969-70, the figure in Quebec for the purchase of training was \$43,767,000, and for allowances it was \$46,864,000. In the previous year, 1968-69, purchase of training was \$30,455,000 and allowances, \$35,868,000.

[Interprétation]

M. Mackasey: Oui. C'est ce que vous croyez d'après votre analyse. Nous sommes toujours à la recherche de moyens ayant pour but d'améliorer les PIL ou autres genres de programmes saisonniers; cependant, je ne voudrais pas vous induire en erreur, je n'essaierais même pas de le faire en vous faisant croire que ce programme a tout d'abord été conçu pour les résultats qu'il aura à court terme.

En aurons-nous besoin l'hiver prochain? Tout dépendra si nous rattachons ce programme au taux d'emploi, c'est-à-dire au taux de chômage.

Mr. Ryan: Nous en aurons besoin.

M. Mackasey: Je n'engagerai pas de discussion, vous êtes trop gentil.

Le président: Nous passerons maintenant à la prochaine personne qui désire poser des questions.

Mr. Roy (Laval): Mr. Chairman, I would first of all like to congratulate the Minister on his extremely humane approach in solving manpower problems. Being able to develop the self respect of our Canadians by pushing them to acquire greater skills in order to obtain better paid jobs in this era of technology is a very valuable approach. These people become assets to society which is itself more and more industrialized and on labour markets which are becoming more and more specialized, instead of being permanently on welfare. I am glad of his very humane approach towards people who are in search of jobs.

I see that 354 million dollars will be spent on a program to train manpower; that means an increase of sixteen million dollars for this year. Mr. Minister, as far as the province of Quebec is concerned, I believe you buy courses from the Department of Education and the teachers are paid by your own Department. Would it be possible to know for the last three years and mostly last year, what was the cost of the courses bought from the Department of Education?

Mr. Mackasey: I would ask my colleagues to answer your question. I know that the one-week strike which occurred two weeks ago has been very bad for our courses. I think Mr. Manion has got the figures.

The Chairman: Mr. Manion.

M. Manion: Monsieur le président, les derniers chiffres de 1971-1972 ne sont pas encore disponibles, mais, en 1970-1971, au Québec, le coût total des cours que nous avons achetés a été de 43,053,000 dollars; c'est le cas de la province de Québec. Tous n'ont pas été achetés du ministère de l'Éducation. Les ententes sont un peu plus compliquées. Certains cours sont fournis par le ministère de l'Éducation, d'autres par le ministère de la Main-d'œuvre et du Travail, d'autres par le ministère de l'Immigration; toutefois, ces ententes contractuelles se chiffraient au total à 44,053,000 dollars en 1970-1971. Les allocations de formation, offertes aux stagiaires, se chiffraient à 55,700,000 dollars. En 1969-1970, l'achat de cours au Québec s'élevait à 43,767,000 dollars et les allocations à 46,864,000 dollars. L'année précédente, c'est-à-dire en 1968-1969, l'achat de cours se chiffrait à 30,455,000 dollars et les allocations à 35,868,000 dollars.

[Text]

Mr. Roy (Laval): Thank you.

Mr. Mackasey: Mr. Roy, I just want to remind you that there are two payments. One is the purchase of the course and the other is a direct payment to the person who is on the course. Sometimes there is a third payment, which is an unemployment insurance supplement, to the person on the course. Alors, cela fait un montant assez considérable.

• 1755

M. Roy (Laval): Oui. Au sujet des projets d'initiative locale, je remarque qu'en l'espace de cinq mois, on a créé près de 100,000 emplois dont 21,700 dans la région de l'Atlantique et 38,473 dans la province de Québec. Vous mentionnez à juste titre que la majeure partie des subventions ont été accordées aux régions les plus durement frappées par le chômage. J'endorsse pleinement l'idée de continuer dans cette voie et d'essayer de créer des cadres permanents parce que nous avons tous, je pense bien, des problèmes qui nous sont posés par des gens de cinquante ans qui se trouvent sans travail, mais qui en cherchent.

Vous mentionniez tantôt l'exemple d'un projet. J'ai connu la même chose dans le secteur de Laval-Ouest pour un projet identique. Je puis vous assurer que ces personnes âgées ont réellement goûté un peu plus à la vie. Elles étaient sans emploi à cinquante ou cinquante-cinq ans. Elles auraient sûrement touché de l'assurance-chômage ou l'assistance sociale. Je suis bien heureux d'apprendre qu'on a prolongé la date jusqu'au 16 juin. S'il y avait possibilité de continuer le programme jusqu'à la fin de juin, c'est un rêve qui, je pense bien, est partagé, non seulement par ceux qui en bénéficient dans le moment, mais également par tous les membres de la Chambre.

Mr. Mackasey: Thank you, Mr. Roy. I do not want to leave the mistaken impression that we have extended everything until June 15. We have given permission to some projects to stay alive or continue until June 15 without increasing their budgets. I know there are courses which, for bureaucratic reasons, for lack of material and things of this nature, began late and obviously will not be completed at the end of May. We are in no way increasing their budget, and when I say June 15, it could be June 20. The point is that they are not to go over their budget but there is not much sense, for instance if you are building a swimming pool, come May 30 to forget the diving board because it is the cut-off date. The important thing is that we have not increased the funds in any way.

M. Roy (Laval): L'exemple que j'avais en mémoire, monsieur le ministre, si vous me le permettez ce n'est pas d'ajouter d'autres fonds au projet. Disons qu'à la ville de Laval, les projets n'ont été approuvés qu'à la fin de janvier et la demande avait été faite à Québec au début de novembre, dès l'annonce du programme. Si on pouvait avoir au moins un mois de délai, sans ajouter d'argent, afin de continuer les travaux jusqu'à la période...

M. Mackasey: Nous prendrons en considération votre demande. Au moins, nous avons retardé la date jusqu'au 15 juin, mais je ne veux pas laisser entendre que nous allons modifier les dispositions parce que, malheureusement, tel n'est pas le cas.

M. Roy (Laval): Merci, monsieur le ministre. Je suis bien heureux de voir la coordination entre les différents ministères qui s'occupent également de stimulants économi-

[Interpretation]

M. Roy (Laval): Merci.

M. Mackasey: Monsieur Roy, j'aimerais vous rappeler qu'il y a deux versements: l'achat du cours et ce qu'on verse directement à la personne qui suit le cours. Il y a parfois un troisième versement destiné à la personne qui suit le cours: il s'agit du supplément d'assurance-chômage. Finally, it is a fairly considerable amount.

M. Roy (Laval): Yes. Thanks to the Local Initiative Programs, in five months, about 100,000 jobs were created of which 21,700 are in the Atlantic region and 38,473 in the province of Quebec. You said, quite rightly, that most of the grants were given to those regions where unemployment is highest. I am all for the idea of continuing such a program to try to create permanent jobs, because we all have problems with people of 50 years old who are without jobs and are looking for one.

Earlier, you mentioned a program as an example. The same thing happened in the Laval West area in the case of an identical program. I can assure you that these older people know what life is all about. They were without a job at the age of 50 or 55. They would certainly be drawing unemployment insurance or welfare. I am very glad to know that the date was extended to June 16. If it were possible to extend the program until the end of June... It is a dream which is not only that of those who would benefit now, but also that of all the members of the House.

M. Mackasey: Merci, monsieur Roy. Je ne voudrais pas que l'on croit que tout a été prolongé jusqu'au 15 juin. Nous avons permis à quelques programmes de se prolonger jusqu'au 15 juin sans augmenter leur budget. Je sais qu'il y a des cours qui, pour des raisons bureaucratiques, manque d'équipement ou autres choses du genre, ont commencé en retard et ne pourront être terminés pour la fin de mai. Il n'est pas question d'augmenter leur budget et, quand je dis le 15 juin, il pourrait s'agir du 20 juin. On ne doit pas dépasser le budget, mais il ne serait pas raisonnable, par exemple, si vous construisez une piscine, de laisser tomber le plongeur parce que la date limite, le 30 mai, est arrivée. Ce qui est important, c'est que nous n'avons pas augmenté les fonds d'aucune façon.

M. Roy (Laval): The example I had in mind, Mr. Minister, was not to add funds to the program. In the case of the City of Laval, programs were approved at the end of January only; the application was sent to Quebec at the beginning of November, as soon as the program was announced. If we could at least have a delay of one month, without adding any money, to be able to carry on with the work until...

Mr. Mackasey: We will take your request into consideration. We have extended the date to June 15, but I would not want you to think that we are going to modify the provisions because, unfortunately, such is not the case.

Mr. Roy (Laval): Thank you, Mr. Minister. I am very glad to see that there is co-ordination between the Departments dealing with economic incentives, that is the Department

[Texte]

ques, soit le ministère de l'Expansion économique régionale ou le ministère de l'Industrie et du Commerce, mais le cas du comté de Laval est peut-être assez différent des autres. La ville de Laval compte une population de 250,000 âmes. Il y a un Centre de la main-d'œuvre qui fonctionne à merveille, mais il n'y a pas de Bureau d'assurance-chômage et les personnes sont obligées de s'inscrire sur la rue Carthcart. Cela crée donc une espèce de problème entre le Centre de la main-d'œuvre et le Bureau d'assurance-chômage. Si j'avais un vœu à vous formuler, monsieur le ministre ainsi qu'à vos hauts fonctionnaires, ce serait de songer peut-être à coordonner un peu les deux services soit de la main-d'œuvre et de l'assurance-chômage dans une même bâtisse de façon à éviter aux gens d'aller à Montréal pour l'assurance-chômage et à ville de Laval pour le travail.

• 1800

M. Mackasey: Monsieur Roy, je constate que la ville de Laval au moins un Centre de la main-d'œuvre, mais pas de Bureau d'assurance-chômage. En attendant, nous enverrons immédiatement un commis qui s'occupera des problèmes d'assurance-chômage dans ce centre. M. DesRoches en prend déjà note. Cela se fera sur-le-champ.

M. Roy (Laval): Merci beaucoup.

The Chairman: Gentlemen, I have many more names—Mr. Rock, Mr. Caccia, then we start again with Mr. Lundrigan. We will arrange another meeting with Manpower sometime next week. We will have a subcommittee meeting on it. In the meantime we have to adjourn.

Tomorrow afternoon all we have to deal with is the Immigration Appeal Board, so we do not need everybody from Immigration. For next week we will arrange it so that we deal only with Manpower, and when we have finished we will move into Immigration.

Mr. Rock: Will the Minister be here when we discuss Manpower again?

The Chairman: We will have to ask the Minister but first we will have to find out on what day we will be sitting on Manpower.

Mr. Rock: I have questions directly to the Minister because they have to do with policy.

Mr. Mackasey: I am at the disposal of the Committee. I am here to do what I am told. I am prepared to speak tomorrow on everything or anything the Committee decides is appropriate. I understood that tomorrow we would have the Immigration Appeal Board and this means bringing people from all across Canada. They are coming and I intend to be here. If you want to vary from that it is up to you.

The Chairman: Tomorrow will be strictly on the Immigration Appeal Board and we will make arrangements to have the Minister with us next week. In the meantime I would like to thank the Minister and all the officials for appearing today.

[Interprétation]

of Regional Economic Expansion or the Department of Industry, Trade and Commerce; however, the case of Laval riding is perhaps quite different from the others. The City of Laval has a population of 250,000. There is a Manpower Centre which is working beautifully, but there is no Unemployment Insurance Office; so, people have to go to Cathcart Street. Therefore, this gives rise to a sort of problem between the Manpower Centre and the Unemployment Insurance Office. Maybe you and your officials could think about organizing facilities so the two services, that is Manpower and Unemployment Insurance, could be in the same building; people would not have to go to Montreal for Unemployment Insurance and to Laval for work.

Mr. Mackasey: Mr. Roy, I noticed that, at least, the City of Laval has a Manpower Centre, even if it does not have an Unemployment Insurance Office. Meanwhile, we will send a clerk who will take care of unemployment insurance problems at the Centre. Mr. DesRoches is taking note of that. It will be done right away.

Mr. Roy (Laval): Thank you very much.

Le président: Messieurs, j'ai beaucoup d'autres noms, M. Rock, M. Caccia, puis nous recommençons avec M. Lundrigan. Nous organiserons une autre réunion avec le ministère de la Main-d'œuvre la semaine prochaine. Nous aurons une réunion du sous-comité à ce sujet. En attendant, il nous faut ajourner.

Demain après-midi, nous étudierons le cas de la Commission d'appel de l'immigration; nous n'avons donc pas besoin de tous les gens de l'Immigration. Nous verrons à ne traiter que de la main-d'œuvre la semaine prochaine; quand nous aurons terminé, nous passerons à l'immigration.

M. Rock: Le Ministre sera-t-il ici quand nous discuterons de nouveau de la main-d'œuvre?

Le président: Il faudra le lui demander, mais il nous faut d'abord décider quand aura lieu la séance traitant de la main-d'œuvre.

M. Rock: J'ai des questions à poser au Ministre lui-même; il s'agit de ligne de conduite.

M. Mackasey: Je suis à la disposition du Comité. Je fais ce qu'on me dit de faire. Je suis prêt à prendre la parole dès demain sur tout sujet que le Comité croira approprié. Si je comprends bien, nous aurons demain la Commission d'appel de l'immigration; il y aura donc des gens de tous les coins du Canada. J'ai l'intention d'être ici. Si vous en décidez autrement, dites-le.

Le président: La journée de demain sera entièrement consacrée à la Commission d'appel de l'immigration et nous verrons à ce que le Ministre soit parmi nous la semaine prochaine. En attendant, j'aimerais remercier le Ministre et tous ses hauts fonctionnaires qui ont comparu aujourd'hui.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Thursday, May 4, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 6

Le jeudi 4 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

Government
Publications

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Estimates 1972-73
Immigration Appeal Board

CONCERNANT:

Budget des dépenses 1972-1973
Commission d'appel de l'immigration

APPEARING:

Hon. Bryce Mackasey
Minister of Manpower and Immigration

COMPARAÎT:

L'hon. Bryce Mackasey
Ministre de la Main-d'Oeuvre et
de l'Immigration

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne
Guay (*Lévis*)

Loiselle
Lundrigan
Muir
Penner
Perrault

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Roy (*Laval*)
Ryan
Serré
Skoberg

Skoreyko
Thomas (*Moncton*)
Turner (*London East*)
Weatherhead—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

Thursday, May 4, 1972

(7)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3.46 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Caccia, Cafik, Dionne, Loisel, Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Skoreyko, Turner (*London East*)—(10).

Also present: Mr. Prud'homme, M.P.

Appearing: The Honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration.

Witnesses: From the Immigration Appeal Board: Miss J. V. Scott, Chairman; Messrs. R. Hélie, Senior Registrar; G. E. H. Cousens, Director, Finance and Administration.

The Committee proceeded to the consideration of the 1972-73 estimates relating to the Immigration Appeal Board.

The Chairman called Vote 25, and introduced the officials of the Immigration Appeal Board.

The Chairman of the Board and the Minister answered questions.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the Minister and the chairman of the Board for their appearance.

At 5.15 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 p.m., Monday, May 8, 1972.

PROCÈS-VERBAL

Le jeudi 4 mai 1972

(7)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 46, sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Caccia, Cafik, Dionne, Loisel, Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Skoreyko, Turner (*London-Est*)—(10).

Autre député présent: M. Prud'homme.

Comparait: L'honorable Bryce Mackasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Témoins: De la Commission d'Appel de l'Immigration, Mlle J. V. Scott, présidente; MM. R. Hélie, greffier en chef; G. E. H. Cousens, directeur, Finance et Administration.

Le Comité entreprend l'étude du budget 1972-1973 de la Commission d'Appel de l'Immigration.

Le président met en délibération le Crédit 25 et il présente les représentants de la Commission d'Appel de l'Immigration.

La présidente de la Commission et le ministre répondent aux questions.

A la fin de la période de questions, le président remercie le ministre et la présidente de la Commission.

A 17 h 15, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h 30

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Thursday, May 4, 1972.

• 1550

[Text]

The Chairman: Gentlemen, I think we will start the meeting without the Minister. He might be in a little late. We have with us today Miss J. V. Scott, Chairman of the Immigration Appeal Board, and with her Mr. R. Hélié, Senior Registrar, and also Mr. G. E. H. Cousens, Director, Finance and Administration. So Miss Scott and her officials would be ready to answer any questions, if anyone is ready to go.

Mr. Skoreyko: I was wondering if Miss Scott would like to tell us something about the problems she is encountering within her department.

The Chairman: This would be the first question. Miss Scott may answer that right away.

Miss J. V. Scott (Chairman, Immigration Appeal Board): I do not know that we have any problems.

Mr. Skoreyko: I am specifically referring to the number—I really do not have the current figures—but in the last figures I had, there was something like about 7,000 backlog of cases before the Immigration Appeal Board. Is that reasonably close?

Miss Scott: The backlog is not reducing in size. Our statistics show that in 1971, the average number of appeals filed per month was 500. Most of these would be appeals from deportation orders, in fact, almost 100 per cent. So that from the point of view of the work load, it is certainly not reduced from the last time I had the honour to be present before this Committee.

Mr. Skoreyko: If you had 500 appeals a month, how many do you handle in a week or a month or a day? I understand you sit in different parts of the country.

Miss Scott: Yes, Ottawa, Montreal and Toronto. Toronto is the biggest port of entry. Montreal is the second biggest. Ottawa handles the whole of the rest of Canada.

The total number, the average, heard in a month, that is in the three regions, would be approximately 100 to 120 a month. That includes not only actual appeal hearings, but hearings of motions and various appeal procedures, motions to re-open an appeal, and the like, all the procedures involving hearings. That would range about 120 per month.

Mr. Skoreyko: How many of your cases ultimately end up in higher courts, or courts other than the appeal courts?

Miss Scott: That is difficult to answer. We have not in the past kept statistics. Before the creation of the Federal Court, there were very few accepted. Leave was given in very few cases by the Supreme Court. There was a fair number of applications for leave, I believe, but not that many, because of course it is cumbersome and expensive to go to the Supreme Court. Now with the Federal Court, I think we will find that there is a rise in the number of appeals to the Federal Court. But of course these appeals are on leave. How many persons appealing to the Federal Court will be granted leave, I do not know. There are some, certainly, that we know have been granted leave, and are before the Federal Court.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 4 mai 1972.

[Interpretation]

Le président: Messieurs, je crois que nous allons devoir commencer la séance sans la présence du ministre. Il se peut qu'il ait été un peu retardé. Nous avons aujourd'hui comme témoins la présidente de la Commission d'appel de l'immigration, M^{lle} J. V. Scott, qui est accompagnée du greffier en chef, M. R. Hélié, aussi du directeur, finances et administration, M. G. E. H. Cousens. M^{lle} Scott et ses fonctionnaires seront prêts à répondre à toutes questions si quelqu'un veut commencer.

M. Skoreyko: Je me demande si M^{lle} Scott veut bien nous faire part des problèmes auxquels elle a à faire face à la Commission.

Le président: C'est la première question; M^{lle} Scott peut y répondre tout de suite.

Mlle J. V. Scott (présidente de la Commission d'appel de l'immigration): Autant que je sache, nous ne rencontrons pas de difficultés.

M. Skoreyko: Je veux parler du nombre, je n'ai pas les chiffres actuels, mais les derniers chiffres dont je disposais indiquaient qu'il y avait environ 7,000 cas accumulés restant à traiter devant la Commission d'appel de l'immigration. Ceci est-il à peu près exact?

Mlle Scott: L'arriéré ne diminue pas. Nos statistiques indiquent qu'en 1971, en moyenne le nombre d'appels déposés par mois était de 500. Dans la plupart des cas il s'agissait d'appels en rapport avec des ordonnances d'expulsion; en fait, c'était le cas pour près de 100 p. 100. Donc, en ce qui concerne les arriérés il n'y a certainement pas eu réduction depuis la dernière fois où j'ai eu l'honneur de comparaître devant le présent Comité.

M. Skoreyko: Si vous recevez 500 appels par mois, combien d'appels pouvez-vous traiter en une semaine, en un mois ou en un jour? Je crois comprendre que vous siégez en différents endroits du pays.

Mlle Scott: Oui, à Ottawa, à Montréal et à Toronto. Toronto est le port où il entre le plus d'immigrants; puis il y a Montréal et Ottawa s'occupe du reste du Canada.

Au total, en moyenne, nous entendons chaque mois soit pour les trois régions, environ de 100 à 120 cas. Ceci comprend non seulement les audiences d'appels mais les audiences de motion et les différentes procédures d'appel, les requêtes pour réactiver un appel, etc., toutes les procédures impliquant des audiences. Il y en aurait environ 120 par mois.

M. Skoreyko: Combien de vos causes sont en fin de compte déferées à des tribunaux de plus haute instance ou à des tribunaux autres que les cours d'appel?

Mlle Scott: Il est difficile de répondre à cette question: nous n'avons pas tenu dans le passé de statistiques à ce sujet. Avant la création de la Cour fédérale très peu de causes étaient acceptées; dans très peu de cas la Cour suprême acceptait. Il y avait pas mal de demandes à cette fin je crois, mais le nombre en était limité car naturellement il n'est pas facile et il est coûteux de s'adresser à la Cour suprême. Je crois qu'avec la création de la Cour fédérale le nombre des cas d'appel augmentera. Mais naturellement ces appels doivent être autorisés; combien de personnes interjetant appel auprès de la Cour fédérale obtiendront l'autorisation, je n'en sais rien, mais nous savons que cela a été fait dans certains cas qui sont maintenant portés devant la Cour fédérale.

[Texte]

Mr. Skoreyko: Assuming that you have ruled against an applicant, the fact that he has the right of appeal to other jurisdiction means that again there is an alien living in this country for a given period of time, regardless of the ultimate outcome. Do you think it would be in the wisdom of the government or in the wisdom of the opposition to recommend that more powers be given to the appeal board, and that your decision should be absolutely final? I mean final in this way, that once you have made your final decision, there is only one way for that person to go, and that is to the airport and out of the country.

• 1555

Miss Scott: I think that would be a rather drastic move, because you must remember that the appeals to the higher tribunals, the Federal Court on leave and from there to the Supreme Court on leave are on questions of law, pure law, and I would think it would be safe to say that neither the Federal Court nor the Supreme Court would grant leave unless the question was one of extreme importance. In an area where it is an important question of law, I think it would be inappropriate to cut off the areas that are open.

Mr. Skoreyko: Yes. I did not know it was that narrow.

Miss Scott: It is quite narrow, very narrow in fact.

Mr. Skoreyko: I now pass for a while then.

The Chairman: Before we go over to Mr. Skoberg, I would like to mention that we are on Vote 25, which is related to the estimates of the Appeal Board, and this is on page 14-30 of your Blue Book.

Department of Manpower and Immigration.

Immigration Appeal Board.

Vote 25—Immigration Appeal Board—Program expenditures—\$1,184,000

Mr. Skoberg, you can continue your questioning.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman and Miss Scott, there has been some considerable discussion about the appeals and I think Mr. Skoreyko mentioned the number of appeals. The ones I wonder about are the independent applications and just how they pertain and how they can appeal in so far as making application for admittance. I am not sure if this is the vote we are on, Mr. Chairman, but my question relates to the difference between your sponsor-nominated and independent applications, particularly the independent applications as they pertain to trying to get into Canada. Does your department handle that specifically or is this another field that I am into?

Miss Scott: I think you are confusing two things. For one thing we are not a department, of course.

And the applicant landing, whether independent or otherwise, sponsored or nominated, applies to the immigration officer in the Department of Manpower and Immigration. Let us take the independent applicant. He requires a minimum 50 points as described in the schedule to the Immigration Regulations, Part I. Let us take our independent applicant A. He is awarded by the primary

[Interprétation]

M. Skoreyko: En supposant que vous ayez décidé de rejeter une demande, le fait que l'appelant a le droit d'interjeter appel auprès d'autres juridictions indique à nouveau qu'il y a un étranger qui habite au Canada pour une période de temps—quelle que soit la suite des événements. Est-ce que vous ne pensez pas qu'il serait indiqué que le gouvernement, ou que l'opposition, recommande que l'on donne plus de pouvoirs à la Commission d'appel et que votre décision soit absolument définitive, sans appel? Ce que je veux dire c'est que la personne n'aurait plus qu'une possibilité, c'est de se rendre à l'aéroport et de quitter le pays.

Mlle Scott: Je crois que ce serait là une mesure révolutionnaire, car il faut se rappeler que les appels interjetés auprès des tribunaux d'instance plus élevée, auprès de la Cour fédérale, puis auprès de la Cour suprême du Canada, avec autorisation, doivent porter sur des questions de droit, purement de droit, et je crois qu'on peut dire sans se tromper que ni la Cour fédérale ni la Cour suprême n'accorderait l'autorisation à moins que la question ne revête une importance extrême. Lorsqu'il s'agit d'une question de droit importante je crois qu'il ne serait pas indiqué de fermer les voies possibles.

M. Skoreyko: Oui. Je ne savais pas que les possibilités étaient aussi restreintes.

Mlle Scott: Oui elles sont très restreintes.

M. Skoreyko: Je cède donc la parole pour un certain temps.

Le président: Avant de passer la parole à M. Skoberg, j'aimerais rappeler que nous discutons du crédit 25, qui a trait aux prévisions budgétaires de la Commission d'appel et vous le trouverez à la page 14-31 du Livre bleu.

Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Commission d'appel de l'Immigration.

Crédit 25—Commission d'appel de l'Immigration—dépendances du programme—\$1,184,000

Monsieur Skoberg, vous avez la parole pour continuer à poser vos questions.

M. Skoberg: Monsieur le président et mademoiselle Scott, l'on a discuté énormément au sujet des appels et je crois que M. Skoreyko a indiqué quel en était le nombre. Les appels qui m'intéressent particulièrement sont ceux qui ont trait aux demandes de requérants indépendants et j'aimerais savoir comment les appelants procèdent et quelle est la façon dont ils peuvent faire appel dans le cas d'une demande d'admission. Je ne suis pas bien sûr que ce soit le crédit que nous étudions, monsieur le président, ma question se rapporte à la différence qui existe entre une demande dans les cas où il y a un répondant et dans les cas où l'immigrant est nommé désigné et les demandes de requérants indépendants, particulièrement en ce qui concerne les cas où les demandeurs veulent entrer au Canada. Est-ce que votre Ministère traite de ces cas en particulier ou est-ce que je m'aventure dans un autre domaine?

Mlle Scott: Je crois que vous confondez deux questions. Tout d'abord, nous ne sommes pas un ministère, naturellement.

Et le demandeur qui débarque, qu'il soit indépendant ou autre, qu'il soit parrainé ou qu'il soit nommé désigné, doit faire sa demande à un fonctionnaire à l'Immigration auprès du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Prenons par exemple une demande de requérant indépendant: on lui demande d'avoir un minimum de 50

[Text]

examining officer, an immigration officer, 32 points; the immigration officer by law must report that to the special inquiry officer, who is another official in the Department of Manpower and Immigration, a servant of the Crown. The special inquiry officer must by law hold an inquiry and if he finds that Mr. A. Should only get 32 points he must order him deported and it is at that stage that Mr. A has the right of appeal to the board. So we are dealing not with the application directly, but with the deportation order from which the appeal lies.

Mr. Skoberg: Are my figures correct, in the vicinity of 10,000 appeals at this time, mainly independent appeals?

Miss Scott: Oh, no.

Mr. Skoberg: How many did you say?

Miss Scott: We do not have statistics file by file. In other words I cannot tell you exactly what percentage the appellants who have simply not made the points form of the whole bundle of appeals. But roughly it would be under 60 per cent of the total number of appeals filed.

Mr. Skoberg: That is the independents.

Miss Scott: Those would be applicants who are landing, who have been ordered deported because they did not make the points, and that could include nominated immigrants.

Mr. Skoberg: Are you giving any consideration to reducing the number of points that are now required? I understand there may be some talk about reducing the points from 50 to 40 points.

Miss Scott: Of course, we do not do that; the Privy Council has to do that. That is in the regulations.

Mr. Skoberg: You do not make recommendations in that regard?

Miss Scott: Not officially. It would be most improper.

• 1600

Mr. Skoberg: Unofficially, you could not say whether you have or not.

I think that is all I have right now.

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Yes, thank you, Mr. Chairman. Mr. Skoreyko asked a couple of questions that are along the same line that I am particularly interested in I am not too sure whether I was hearing properly or even heard at all in the beginning whether the question was asked as to how many outstanding appeals there are at the moment. If you answered it, I apologize. I could not pick it up. How many are we behind at the moment or did you say?

Miss Scott: Mr. Skoreyko mentioned a figure of 7,000 and I said that the backlog had not been reduced since that figure was last correct.

[Interpretation]

points tels qu'indiqués dans l'annexe des Règlements de l'immigration, partie I. Prenons la demande du requérant indépendant A. L'agent qui lui fait passer le premier examen, un fonctionnaire à l'Immigration, lui accorde 32 points; l'agent de l'immigration doit également faire rapport alors à l'enquêteur spécial, qui est un autre fonctionnaire du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, au service de la Couronne. L'enquêteur spécial doit, de par la Loi, tenir une enquête et s'il conclut que M. A ne devrait recevoir que 32 points il doit ordonner son expulsion et c'est à ce stade que M. A a le droit d'appeler auprès de la Commission. Nous ne traitons donc pas directement de la demande mais de l'ordonnance d'expulsion d'où découle l'appel.

M. Skoberg: Est-il exact, qu'il y a dans les environs de 10,000 appels à l'heure actuelle, principalement de requérants indépendants?

Mlle Scott: Non.

M. Skoberg: Combien alors?

Mlle Scott: Nous n'avons pas de données statistiques dossier par dossier. En d'autres termes, je ne puis vous dire le pourcentage des appelants qui n'ont pas obtenu le nombre de points nécessaires par rapport à la totalité des appels. Mais, d'une façon générale, il y en aurait moins de 60 p. 100.

M. Skoberg: Il s'agit de requérants indépendants.

Mlle Scott: Il s'agit de demandeurs qui sont entrés et qui ont été sujets à une ordonnance d'expulsion du fait qu'ils n'avaient pas le nombre de points requis et ceci pourrait inclure des immigrants nommément désignés.

M. Skoberg: Est-ce que vous avez songé à réduire ce nombre de points actuellement requis? Je crois comprendre qu'on a parlé de le réduire de 50 à 40 points.

Mlle Scott: Naturellement, nous ne savons rien du sujet. Le Conseil privé s'occupe de cette question. Ceci est indiqué dans les règlements.

M. Skoberg: Vous ne faites pas de recommandation à ce sujet?

Mlle Scott: Non, pas officiellement. Car ceci serait irrégulier.

M. Skoberg: Officieusement, vous ne pourriez dire si vous le faites ou non?

C'est tout ce que j'ai à dire pour l'instant.

Le président: Monsieur Cafik.

M. Cafik: Je vous remercie, monsieur le président. M. Skoberg a posé quelques questions qui m'intéressent particulièrement. Je ne suis pas certain d'avoir bien compris, a-t-on demandé au début de la discussion s'il y avait beaucoup d'appels en suspens actuellement? Si vous y avez répondu, je m'excuse, j'ai mal saisi. Combien en avez-vous qui sont en cours de règlement?

Mlle Scott: M. Skoreyko a parlé de 7,000 et j'ai ajouté que l'arriéré n'avait pas été réduit depuis que ce chiffre a été déclaré la dernière fois.

[Texte]

Mr. Cafik: Yes, but has it increased, and if so, to what extent?

Miss Scott: It has increased because if you look at the total statistics from the creation of the Board you will find that in 1969 the number of appeals have doubled over 1968; in 1970 they doubled over 1969; in 1971 there was 1,000 more than in 1970, and in 1972, judging from the first three months, there will be easily 1,000 over the total figure of 1971.

Mr. Cafik: But, if I may, Miss Scott, could you give me any kind of an estimate as to the number of outstanding cases before the court now or before the Appeal Board. Is it 10,000 or 15,000?

Miss Scott: No, it is under 10,000.

Mr. Cafik: So it is somewhere between 7,000 and 10,000. Judging from your other answer, you indicated that appeals were coming in at the rate of about 500 a month.

Miss Scott: This year, yes.

Mr. Cafik: Yes, this year and that they are being heard at the rate of about 120 a month.

Miss Scott: About that.

Mr. Cafik: So the shortfall there is pretty great.

Miss Scott: Right.

Mr. Cafik: What plans has the Appeal Board to cope with this particular problem? Obviously, if this is going to continue, and statistics would seem to indicate that the differential will even encrease, what plans have you, or suggestions to make, in terms of being able to catch up, at least not to get further behind every month?

Miss Scott: There is nothing we can do under the present setup of the legislation.

Mr. Cafik: I see. What aspects of the legislation prohibits you from catching up with this problem?

Miss Scott: In 1971 we heard and decided 1,502 appeals and these was almost all appeals because there were very few motions heard due to circumstances beyond our control. So these are all appeal procedures for all practical purposes. That is the absolute maximum that it is possible for nine people sitting in a quorum of three, which is the law. There are only nine of us and we must sit by threes, so if you divide into that you will see that it is a physical impossibility for us to hear and decide any more per annum.

Mr. Cafik: So it is necessary to expand the size of the Board then to be able to cope with it.

Miss Scott: I would be against this as a sole solution. I would not want to see the Board more than a maximum of 15 people. If you have it bigger than that you will dilute the administration of justice, in my view. On the other hand, there are areas within the framework of the law itself which might be examined to ameliorate the situation. In other words, with due respect, I do not think the solution is fiddling with the situation at the appeal level. It may be a more basic problem, a fundamental problem which should be rethought.

[Interprétation]

M. Cafik: Oui, mais a-t-il augmenté, et, dans l'affirmative, dans quelle mesure?

Mlle Scott: Il a augmenté car si vous regardez les statistiques globales depuis la création de la Commission, vous verrez qu'en 1969 le nombre d'appels avait doublé par rapport à 1968; en 1970 il avait doublé par rapport à 1969 et en 1971 il y en avait 1,000 de plus qu'en 1970. Pour ce qui est de 1972, si l'on en juge par le premier trimestre, il y en aura facilement 1,000 de plus qu'en 1971.

M. Cafik: Excusez-moi, mademoiselle Scott, mais vous me donnez une idée du nombre de causes en suspens devant la cour actuellement ou devant la Commission d'appel. S'agit-il de 10,000 ou de 15,000?

Mlle Scott: Non, mais il y en a moins de 10,000.

M. Cafik: Les chiffres se situent donc entre 7,000 et 10,000. Car si j'en juge d'après votre autre réponse, vous avez dit que les appels arrivaient au rythme d'environ 500 par mois.

Mlle Scott: Oui, pour cette année.

M. Cafik: C'est cela, et les causes sont entendues au rythme de 120 par mois.

Mlle Scott: Environ.

M. Cafik: Par conséquent la différence est assez importante.

Mlle Scott: C'est exact.

M. Cafik: De quelle façon la Commission d'appel envisage-t-elle de régler ce problème? Il est évident, que, si cela se continue et, les statistiques semblent indiquer que les différences augmentent, vous devez avoir des plans ou des suggestions à faire, pour rattraper cet arriéré, du moins pour ne pas le laisser s'aggraver un peu plus chaque mois?

Mlle Scott: Nous ne pouvons rien faire dans le cadre de la loi actuelle.

M. Cafik: Je vois. Quelles dispositions de la loi vous empêchent d'accélérer le travail?

Mlle Scott: En 1971, nous avons entendu et jugé 1,502 appels. Il s'agissait d'appels dans tous les cas, car il y a eu très peu de motions d'entendues, à cause de circonstances qui échappent à notre contrôle. A toutes fins pratiques, il s'agissait donc de procédure d'appel. C'est le maximum de causes qui peuvent être entendues par neuf personnes dont le quorum est de trois aux termes de la loi. Nous sommes neuf et nous devons siéger par groupes de trois, par conséquent si vous divisez cela vous verrez qu'il est physiquement impossible d'entendre et de juger plus d'appels par année.

M. Cafik: Il est donc nécessaire d'augmenter le personnel de la Commission.

Mlle Scott: Je m'opposerais à cette solution. Je n'aimerais pas que la Commission se compose de plus de 15 personnes. A mon avis, si elle devient plus nombreuse, il y a des risques pour que l'administration de la justice soit amoindrie. Par ailleurs, il y a certaines sections dans le cadre de la loi même qui pourraient être étudiées afin d'améliorer la situation. En d'autres mots, je m'excuse mais je ne crois pas que la solution puisse être changée au niveau de l'appel. Je crois qu'il s'agit d'un problème de base auquel il faut repenser.

[Text]

Mr. Cafik: What suggestions have you in respect of that?

Miss Scott: I could give you several alternatives, but I do not think that is my function. All we do is interpret and administer the law, we do not make it.

Mr. Cafik: All right. You limit your hearings to Ottawa, Toronto and Montreal, and if I understand correctly, in Ottawa we deal with everything outside of Toronto and Montreal.

Miss Scott: Outside of the Provinces of Ontario and Quebec.

Mr. Cafik: Everything outside of Ontario and Quebec.

Miss Scott: Yes.

Mr. Cafik: Are there plans to expand this? It would seem to me that one should have a look at the statistics, find out where the appeals are originating from and to what extent they come from the Canadian Maritimes or from Western Canada, and whether it is advisable to set up a centre in either of those two areas in order to be able to service the people who are making appeals a little better than perhaps we are doing at the moment. Do you have any statistics, or can you give us a breakdown?

• 1605

Miss Scott: Yes, appeals from Ontario—effectively this is the Toronto region, because that is the port of entry receiving most of the people. It is over 50 per cent. That is the total file. This is pretty consistent from year to year. I am giving you the total figures from November, 1967, to the end of 1971. We find that there is no variation.

The next biggest area in Quebec, which is effectively Montreal and region. That is about 25 per cent to 30 per cent. The balance is the rest of Canada. The lowest of all are the Atlantic provinces. Then we have the Pacific area, which is the next after Quebec province, but it is considerably down from that. The Prairies account for the balance.

Mr. Cafik: So in British Columbia, what percentage of your appeals originate from that area?

Miss Scott: About 10 per cent to 12 per cent.

Mr. Cafik: So that is about—if the board deals with 120 a month, just to deal with that would require a third of the time of the board, just to deal with those originating from British Columbia.

Miss Scott: Yes.

Mr. Cafik: So it would appear that there is ample work in British Columbia for the board—

Miss Scott: There is no question about that.

Mr. Cafik: —if one were to set that up. The reason for not doing so is just a limitation of members of boards, and the three that you have to sit, and you just could not accommodate it.

Miss Scott: It is a physical impossibility, and we have to, or feel I think that this is unarguable, that the big ports of entry have to be serviced as best we can. I would say that of course the persons in the West, the far West, the Pacific area, have their appeal heard in Ottawa. But if they are needy, there is a means test. We pay their way.

[Interpretation]

M. Cafik: Quelles sont vos suggestions?

Mlle Scott: Je pourrais vous donner plusieurs choix, mais je ne crois pas que ce soit mon rôle. Nous devons interpréter et appliquer la loi, et non pas la rédiger.

M. Cafik: Très bien. Vous limitez vos audiences d'appels à Ottawa, Toronto et Montréal et, si j'ai bien compris, Ottawa s'occupe de tous les cas en dehors de Toronto et de Montréal.

Mlle Scott: En dehors des provinces d'Ontario et de Québec.

M. Cafik: Tout ce qui est en dehors de l'Ontario et du Québec.

Mlle Scott: Oui.

M. Cafik: Avez-vous des projets d'expansion? Je crois qu'il faudrait examiner les statistiques pour savoir d'où viennent les appels, combien proviennent des Maritimes ou de l'ouest du Canada pour déterminer s'il serait préférable de créer un centre dans l'une ou l'autre de ces deux régions afin que les personnes qui font appel soient un peu mieux servies qu'elles ne le sont actuellement. Avez-vous des statistiques, pouvez-vous nous donner un exposé détaillé?

Mlle Scott: Oui, l'Ontario comporte pour 50 p. 100. Il s'agit en fait de la région de Toronto, port d'entrée qui reçoit la plupart des personnes. Je prends le dossier complet, et ce chiffre est assez constant d'une année à l'autre. Je vous donne le total de novembre 1967 à la fin de 1971. Nous constatons qu'il n'y a pas vraiment de changement.

Québec constitue l'autre région importante, en fait il s'agit de Montréal et de la région. Nous avons de 25 à 30 p. 100 de nos causes dans cette région. Les autres se répartissent dans le reste du Canada. Les provinces de l'Atlantique ont le moins d'appels. La région du Pacifique vient après la province de Québec, et les chiffres sont beaucoup plus bas. Les Prairies se divisent le reste.

M. Cafik: Quel pourcentage de vos appels viennent de la Colombie-Britannique?

Mlle Scott: De 10 à 12 p. 100.

M. Cafik: Par conséquent, si la Commission entend 120 appels par mois, la Commission consacre donc le tiers de son temps pour entendre les causes qui ne viennent que de la Colombie-Britannique.

Mlle Scott: Oui.

M. Cafik: Il semble donc qu'il y a passablement de travail en Colombie-Britannique pour la Commission...

Mlle Scott: Cela ne fait pas de doute.

M. Cafik: ... si elle voulait s'y établir. Mais elle ne peut pas, car il y a trop peu de commissaires et le quorum est de trois.

Mlle Scott: C'est physiquement impossible et nous devons indiscutablement je crois, servir les grands ports d'entrée du mieux que nous le pouvons. Évidemment, nous entendons à Ottawa les causes des personnes vivant dans l'Ouest, dans les parties éloignées de l'Ouest, dans la région du Pacifique. Mais si ces personnes n'ont pas d'argent, après vérification de leurs moyens de subsistance, nous payons leur transport.

[Texte]

Mr. Cafik: Who applies the means test?

Miss Scott: We do.

Mr. Cafik: What criteria do you use for that, Miss Scott?

Miss Scott: Whether they are working, whether they have dependants, what assets they have, and the cost of the trip. This applies to everybody more than 200 miles from any place where the court is sitting, but of course effectively it does not operate in Ontario or Quebec, or very rarely.

Mr. Cafik: Would you have any figures as to the costs involved in that aspect of the operation?

Miss Scott: Yes, they are pretty stable. The total cost for persons in that position, that is needy appellants, for the 1971-72 fiscal year was \$3,128. But this is not a figure of great consequence, and I do think it is a necessary service for the odd person who is simply unable to afford it.

Mr. Cafik: Fine.

Miss Scott: This covers only their travel to and from Ottawa and necessary living expenses. It does not cover legal costs or any other expenses.

Mr. Cafik: Right. I presume, Mr. Chairman, that my time has expired, so I will end.

The Chairman: You still have three minutes if you wish to go on.

Mr. Cafik: No, I will let it go.

The Chairman: Mr. Prud'homme, you are next.

Mr. Prud'homme: Miss Scott, even though I am not a member of the Committee, when I saw that you were appearing today I made sure to be present.

First, maybe it is unusual, but I would like to say it, and publicly to acknowledge the good work in the actual circumstances that you and your board are carrying out, because when the board was established it was not predicted at that time that all the difficulties of today would take place, such as a large backlog of appeals. We could not visualize at that time that this would take place, and I think we should acknowledge publicly the fact that you are doing a fine job.

Miss Scott: Thank you.

Mr. Prud'homme: If I ask you for some comments, I know that you will answer that it is not in your capacity. Your only capacity is to administer the law that Parliament gave you to administer, and not to make comments and suggestions. However, if you would not mind making some suggestions along the line, I might question you. If you have any comments to make I would appreciate it because I am sure changes are needed in the appeal court. There is no doubt in anyone's mind who has analyzed it exactly what is taking place. Would you say that if Parliament was to give a general amnesty to every single one of the appellants who failed to become a Canadian citizen because of the point system, what percentage, more or less, of the cases that are actually in appeal court would such an amnesty take care of?

[Interprétation]

M. Cafik: Qui se charge de ces enquêtes sur l'évaluation des ressources personnelles?

Mlle Scott: Nous le faisons.

M. Cafik: Quels sont les critères, mademoiselle Scott?

Mlle Scott: Les critères sont les suivants: la personne travaille-t-elle, a-t-elle des personnes à charge, quels sont ses biens et quel est le coût du voyage. Ces critères s'appliquent à toute personne qui réside à plus de 200 milles de l'endroit où la Commission d'appel siège, mais évidemment cela ne touche pas l'Ontario ou le Québec, ou très rarement.

M. Cafik: Avez-vous des chiffres concernant les frais engagés dans ce genre d'activité?

Mlle Scott: Oui, les chiffres sont très stables. Le total des frais pour les personnes de cette situation, c'est-à-dire les appellants dans le besoin pour l'année financière 1971-1972, se sont élevés à \$3,128. Ce n'est pas un chiffre très important, et je crois que c'est là un service nécessaire pour la personne qui n'a pas les moyens.

M. Cafik: Très bien.

Mlle Scott: Le montant ne couvre que les dépenses de voyage aller-retour à Ottawa et l'indemnité de subsistance nécessaire. Il n'est pas question de payer les frais juridiques ou toutes autres dépenses.

M. Cafik: Très bien. Je suppose, monsieur le président, que mon temps de parole est écoulé. Je termine donc ici.

Le président: Vous avez encore trois minutes si vous désirez poursuivre.

M. Cafik: Non, je cède la parole à quelqu'un d'autre.

Le président: Monsieur Prud'homme vous êtes le suivant.

M. Prud'homme: Mademoiselle Scott, je ne suis pas membre du comité, mais lorsque j'ai vu que vous comparaissez aujourd'hui j'ai voulu être présent.

Tout d'abord, c'est peut-être inhabituel, mais j'aimerais reconnaître publiquement le travail que vous et votre Commission font dans les circonstances présentes car lorsque la Commission a été créée elle ne prévoyait pas toutes les difficultés qui se présenteraient, comme par exemple, cet arriéré important d'appels. Nous ne pouvions prévoir tout ce qui arrive et je crois qu'il faut publiquement reconnaître que vous faites un travail formidable.

Mlle Scott: Je vous remercie.

M. Prud'homme: Si je vous demande quelques précisions, je sais que vous me répondrez que cela n'est pas de votre ressort. Votre travail est d'appliquer la loi selon le mandat que vous a conféré le Parlement, et non pas de faire des remarques ou des suggestions. Cependant, si vous voulez faire quelques propositions à cet égard, je pourrais vous poser des questions. Si vous avez des observations à formuler, j'en serais heureux, car je suis persuadé que des modifications doivent nécessairement être apportées au tribunal d'appel. Ce ne fait aucun doute pour qui à analyser exactement la situation. Au cas où le Parlement viendrait à prononcer une amnistie générale pour tous les requérants qui n'ont pas pu devenir citoyens canadiens à cause du système de points, pourriez-vous nous dire quel serait approximativement le pourcentage des cas qui sont

inscrits pour le moment au rôle du Tribunal d'appel qui pourraient être visés par une telle amnistie?

[Text]

The Chairman: Miss Scott.

Miss Scott: It would be hard to say because some of these persons who were applicants for landing have been ordered deported but not on the grounds that they did not make the points; they may never have been assessed because it was found that they took employment and have immediately taken themselves out of the special provision of the regulations that allows them to apply in Canada.

One condition of applying in Canada is that you must not take employment. Others may have applied too late after their nonimmigrant status expired. We do not differentiate between the different types of deportation order in that area. I do not know what the percentage of pure assessment cases would be, that is of persons who have been ordered deported simply because they did not make the points.

Mr. Prud'homme: Yes.

Miss Scott: It would be a fairly sizable percentage; it might be 20 to 30 per cent . . .

Mr. Prud'homme: No more.

Miss Scott: . . . in total numbers of appeals, but it might not be much more than that. Of course, I do not know what percentage in the departmental backlog would be accounted for by persons who have applied and been refused on the points. These cases have not come to us yet.

Mr. Prud'homme: Section 15(b) gives you the power to use your discretion on humanitarian grounds.

Miss Scott: That is Section 15 of our act, yes.

Mr. Prud'homme: How often do you use your discretion on humanitarian grounds? What happens to someone who is ordered deported today and preferred to appeal because he lacked the necessary points on one of the two languages or the two, plus adaptability, but is well adapted two years later and if he were to be assessed that day would absolutely make enough points to stay? Do you take that into consideration when you talk about humanitarian grounds?

Miss Scott: No. That is a very awkward situation and it is getting increasingly awkward as the time lags increase. Since the Koula Gana case in the Supreme Court, the Supreme Court said that the board had jurisdiction to vary the assessment, to reassess. When we are seized with such an appeal, we have restricted it to a reassessment in so far as it is humanly possible as of the date of the inquiry. This may be two or three years before because the special inquiry officer is the last person authorized by law to admit or refuse admission. That is the function of the state. It is the state that says "You go, you stay." The special inquiry officer is the servant of the state. He is the person who does that. We do not do that; all we do is hear the appeal.

[Interpretation]

Le président: Mademoiselle Scott.

Mlle Scott: C'est difficile à dire car certaines des personnes qui ont demandé à être reçues en qualité d'immigrant ont fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion qui n'a pas été motivée par le fait qu'elles n'avaient pas obtenues les points nécessaires; il se peut que ces personnes n'aient pas fait l'objet d'une évaluation étant donné qu'elles ont obtenu un emploi, ce qui les a immédiatement exclues des dispositions particulières des règlements qui leur permettaient de présenter leur demande au Canada.

Une des conditions pour faire une demande au Canada c'est justement de ne pas prendre d'emploi. D'autres requérants peuvent avoir présenté leur demande trop tard, après l'expiration de leur visa de non-immigrant. Nous ne distinguons pas les différents types d'ordonnance d'expulsion dans ce domaine. Je ne sais pas quel pourrait être le pourcentage des cas relevant exclusivement de l'évaluation, c'est-à-dire des personnes qui ont fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion simplement par manque de points.

M. Prud'homme: Oui.

Mlle Scott: Ce pourcentage doit être relativement important; il peut être de l'ordre de 20 ou de 30 p. 100 . . .

M. Prud'homme: Pas plus.

Mlle Scott: . . . par rapport au nombre total d'appels présentés mais le pourcentage n'est certainement pas plus important. Bien entendu, je ne sais pas quel est le pourcentage de dossiers accumulés au ministère de personnes dont la demande a été refusée à cause du système de points. Ces cas ne nous ont pas encore été soumis.

M. Prud'homme: L'article 15(b) vous donne certains pouvoirs discrétionnaires pour des motifs humanitaires.

Mlle Scott: Il s'agit de l'article 15 de la loi, oui.

M. Prud'homme: Utilisez-vous fréquemment ces pouvoirs discrétionnaires pour des motifs humanitaires? Que se passe-t-il dans le cas d'une ordonnance d'expulsion qui est signifiée à une personne qui n'a pas obtenu les points nécessaires à cause des exigences linguistiques ou de sa faculté d'adaptation, mais qui, au moment, où son appel est entendu, deux ans plus tard, est tout à fait adaptée et obtiendrait à coup sûr les points nécessaires si on procédait dans son cas à une nouvelle évaluation? Tenez-vous compte de ce facteur lorsque vous parlez de motif humanitaire?

Mlle Scott: Non. C'est une situation fâcheuse et qui le devient de plus en plus à mesure que le temps passe. Depuis la présentation du cas Koula Gana devant la Cour Suprême, celle-ci a décrété que la Commission avait toute la compétence voulue pour modifier les évaluations ou pour procéder à une nouvelle évaluation. Lorsque nous sommes saisis d'un appel de ce genre, nous le limitons à une nouvelle évaluation autant qu'il est humainement possible de le faire si l'on tient compte de la date de l'enquête. Celle-ci peut très bien avoir été effectuée deux ou trois ans auparavant, étant donné que l'agent qui procède à l'enquête est la dernière personne autorisée par la loi à accorder ou à refuser l'admission. C'est la fonction de l'État. C'est l'État qui dit: «Vous êtes accepté, vous n'êtes pas accepté». L'agent chargé de l'enquête est au service de l'État. C'est lui qui prend la décision. Nous ne prenons pas de décision; nous nous bornons à entendre les appels.

[Texte]

Mr. Prud'homme: Yes.

Miss Scott: You could not ask a judicial body to take over the functions of state, particularly in an area such as this which is international law. It is the state which has the arbitrary right to say who comes in and who goes out. We back-date the assessment. I agree with the tenor of your question in that when you see a man at the appeal stage starting to integrate, if you reassessed him as of that date he might make it.

• 1615

Mr. Prud'homme: Yes, I see. For the next question I am very glad the Minister is present. I do not think he had to be present but he shows his interest by being present. I will again in different words repeat a question and add to it. If the government was going today to announce in the foreseeable future, *bientôt*, there would be a kind of amnesty for everyone who until now had applied as tourists, for instance, and who failed because of the point system, with the understanding that as of that day there would be no more permission given to tourists to apply; that would mean a tourist could not by right arrive here and say, because of the law, I apply and I want to be a landed immigrant. I fail, I go to the special inquiry officer who confirms most of the time the first officer and then by right and by law says, I am going to appeal, and then wait three years. Then at that time you are put in the embarrassing situation of deporting someone who, if he was assessed that day, would pass the point system obviously. As the Minister is present, I would like to repeat that you say that it could involve up to 30 per cent of the people at the moment who are waiting among these 10,000?

Miss Scott: Well, I guess.**Mr. Prud'homme:** It is a guess, but you are not sure?**Miss Scott:** No, I cannot give you an answer.

Mr. Prud'homme: If I say that it is much more than that, if I say it is maybe double that, would you challenge that?

Miss Scott: Yes, I know it is not that.**Mr. Prud'homme:** It is not that much.**Miss Scott:** No.**Mr. Prud'homme:** Would you say it could be 50-50?

Miss Scott: I could not think so, because you see the statistics we keep simply show what we call a Section 22 Inland. Now that is the start of the inquiry. It is a method of starting an inquiry within the Immigration Act. Section 22 Inland would include anybody who was an applicant for landing regardless of the grounds on which they were deported. This is about 60 per cent total appeal.

Mr. Prud'homme: Miss Scott, before I thank you I have a last question. In your evaluation in the last few years—because I might say I am extremely interested in people exercising their discretion, especially when it is on humanitarian grounds—I would like to know how you and the members of your board use their discretion under Section 15(b), humanitarian grounds. Could you give us some examples that are quite acceptable to the Court of Appeal to exercise that discretion?

[Interprétation]

M. Prud'homme: Oui.

Mlle Scott: Vous ne pouvez pas demander à un organisme qui a une fonction judiciaire d'assumer également les fonctions de l'État, et tout particulièrement dans un domaine comme celui-ci qui relève du droit international. C'est l'État qui a le pouvoir discrétionnaire de décider qui peut rester et qui ne le peut pas. Nous anticipeons l'évaluation. Je suis d'accord avec l'esprit général de votre question, dans la mesure, où la personne faisant appel com-

mence visiblement à s'intégrer, une nouvelle évaluation verrait son acceptation.

M. Prud'homme: Oui, je vois. Je suis heureux que le ministre soit présent, étant donné ma prochaine question. Sa présence n'était pas obligatoire et il montre ainsi son intérêt. Je vais encore une fois répéter une question en termes différents et y ajouter d'autres éléments. Si le gouvernement devait annoncer aujourd'hui qu'il y aura bientôt un genre d'amnistie pour tous ceux qui ont présenté une demande alors qu'ils étaient touristes, par exemple, et qui ont échoué à cause du système de points, cela sous-entendrait que dorénavant on ne permettrait plus aux touristes de faire une demande, c'est-à-dire qu'il ne pourraient pas arriver chez nous et demander, comme la loi le permet, à devenir immigrants reçus. Car à ce moment-là, une telle personne qui n'est pas acceptée du premier coup s'adresse à l'enquêteur spécial, qui confirme la plupart du temps la décision de l'officier d'immigration, et alors le candidat, comme la loi l'y autorise, fait appel et attend trois ans. Ensuite, vous vous trouvez dans la pénible obligation d'expulser quelqu'un qui aurait sans aucun doute le nombre de points requis s'il était évalué ce jour-là. Étant donné la présence du ministre, j'aimerais répéter que d'après vous cela impliquerait jusqu'à 30 p. 100 des 10,000 personnes qui sont dans l'attente présentement.

Mlle Scott: Je crois que oui.

M. Prud'homme: C'est une supposition, vous n'en êtes pas sûr?

Mlle Scott: Non, je ne peux pas vous donner de réponse.

M. Prud'homme: Si je disais que c'est beaucoup plus, disons le double, est-ce que vous seriez d'accord?

Mlle Scott: Non, je sais que ce n'est pas autant.**M. Prud'homme:** Ce n'est pas autant.**Mlle Scott:** Non.

M. Prud'homme: Diriez-vous que ce serait à peu près la moitié?

Mlle Scott: Je le croirais, car voyez-vous nos statistiques indiquent simplement ce que nous appelons l'article 22, Service intérieur. C'est le point de départ de l'enquête. C'est une des façons à procéder à une enquête au terme de la Loi sur l'immigration. L'article 22, Service intérieur, comprend quiconque a fait une demande, quels que soient les motifs pour lesquels il a été expulsé. Cela comprend environ 60 p. 100 du total des appels.

M. Prud'homme: Mademoiselle Scott, avant de vous remercier j'aurais une dernière question à vous poser. Dans votre évaluation des dernières années—je m'intéresse beaucoup aux personnes qui exercent un pouvoir discrétionnaire, particulièrement pour des motifs d'ordre humanitaire j'aimerais savoir comment les membres de votre Commission et vous-même utiliser ce pouvoir discrétionnaire au terme de l'article 15 (b), pour motifs d'ordre humanitaire. Pourriez-vous nous donner des exemples qui

[Text]

Miss Scott: Well I must remind you, as you are no doubt aware, that Section 15(1) covers two areas. We have Section 15(1)(a) which is landed immigrants, and that is unfettered discretion, all the circumstances of the case have been in the evidence for and against the landed immigrant. Then we have Section 15(1)(b)(i) which is the nonpermanent resident. Anybody who is not a landed immigrant can claim relief under that subsection which is a mandatory section, it is not discretion at all. It states:

If he proves the existence of reasonable grounds for believing that if execution of the order is carried out that is the deportation order

the person concerned will be punished for activities of a political character or will suffer unusual hardship

Now if he proves that and it is not contrary to public policy to let him stay—in other words he is not a menace.

Mr. Prud'homme: Or public security.

Miss Scott: Or security. In other words he has not shown on the evidence to be a menace then the court would have to let him stay.

The second part, subsection (2), is humanitarian and compassionate grounds which in the opinion of the board would warrant the granting of special relief. Now we have come back to discretion there, again on the evidence. So we do not distinguish between types of relief granted. In other words, our statistics would not show how many people established their case to stay because they were going to be punished for political activities if they were sent home. We do not distinguish between the various subsections of Section 15(1). But I can tell you that, including appeals that are allowed in law and the cases in which Section 15 was successfully invoked, about 40 per cent of the total number of appeals heard are successful in staying in Canada. Are you following me?

• 1620

Mr. Prud'homme: Yes, very well. So, in your opinion, enlarging the board would not necessarily help in coping with the actual difficulties of the backlog. What you would visualize would be a new kind of policy, or, maybe not a new act but a new amendment to the act to look after this backlog, which in your opinion could only grow from year to year in such a way that, from now on, if someone was going to appeal and the special inquiry officer said no, I confirm the opinion of the first officer of immigration and you should leave but by right and by law you may go and appeal. If something like that took place today you are saying that such an appeal would not be heard before two years and a half.

Miss Scott: It could be as long as that. Mind you, if the man is detained, that is a different situation.

[Interpretation]

incitent que le tribunal d'appel à accepter qu'on exerce ce pouvoir discrétionnaire?

Mlle Scott: Je dois vous rappeler, comme vous le savez sans doute que l'article 15(1) couvre deux domaines. Il y a l'article 15(1) (a) qui traite des immigrants reçus, et qui implique un pouvoir discrétionnaire tout à fait libre, c'est-à-dire que toutes les circonstances ont été utilisées comme preuves à l'appui de l'admission ou du rejet de l'immigrant reçu. Ensuite il y a l'article 15(1)(b) (i) qui traite des résidents non permanents. Quiconque n'est pas immigrant reçu peut présenter un recours au terme de cet alinéa qui est impératif. Il n'y a pas de clause discrétionnaire. Il stipule:

S'il prouve l'existence de motifs raisonnables de croire que, si l'on procède de l'ordonnance . . . il s'agit de l'ordonnance d'expulsion

la personne intéressée sera punie pour des activités d'un caractère politique ou soumise à de graves tribulations . . .

S'il prouve cela et que ce n'est pas contraire à l'intérêt général de lui permettre de rester, en d'autres termes s'il ne constitue pas une menace.

Mr. Prud'homme: Ou la sûreté de l'État.

Mlle Scott: Ou la sûreté. Autrement dit, il a prouvé qu'il ne constituait pas une menace et le tribunal doit alors lui permettre de rester.

La deuxième partie soit le paragraphe 2 traite des motifs d'ordre humanitaire et de pitié qui, de l'avis de la commission justifierait l'attribution d'une dispense spéciale. Nous voici donc revenu à la question du pouvoir discrétionnaire, mais encore une fois en fondant sur des faits. Nous ne faisons donc pas de distinction entre les types de dispenses qui sont accordés. En d'autres termes, nos statistiques n'indiqueraient pas combien de personnes ont démontré qu'il fallait leur permettre de rester parce qu'elles seraient punies pour des activités à caractère politique si elles retournaient dans leur pays. Nous ne faisons pas de distinction entre les différents alinéas du paragraphe 1 de l'article 15. Mais je puis vous dire que si l'on comprenait tous les appels qui sont permis d'après la loi et tous les cas

pour lesquels on a invoqué avec succès l'article 15, environ 40 p. 100 du nombre total des appels interjetés ont été acceptés et ont permis aux personnes en question de rester au Canada. Est-ce que vous me suivez?

Mr. Prud'homme: Oui, très bien. Ainsi donc, d'après vous, si l'on augmentait le nombre des membres de la commission, cela n'aiderait pas nécessairement à régler les retards. Qu'envisageriez-vous comme nouvelle politique, peut-être pas une nouvelle loi, mais comme nouvel amendement à la loi afin de régler cette question des retards, qui, d'après vous, ne peuvent qu'augmenter d'année en année, de telle sorte que dorénavant, si quelqu'un interjetait appel que l'enquêteur spécial oppose un refus et confirme l'opinion du premier fonctionnaire de l'immigration et dise: «vous devriez quitter le pays, mais la loi vous autorise à faire appel». Si un tel cas se présentait aujourd'hui, d'après ce que vous dites, un tel appel ne pourrait être entendu avant 2 ans ½.

Mlle Scott: Cela pourrait prendre autant de temps. Mais je dois vous signaler que si la personne est en prison, la situation est différente.

[Texte]

Mr. Prud'homme: Yes, it takes precedence.

Miss Scott: It is heard immediately.

Mr. Prud'homme: That means it would push back the others a little further.

Miss Scott: That is right.

Mr. Prud'homme: It would take up the time of the board and those who might have been in line to go in, say, today, would have to wait because the detainee's case would take precedence.

Miss Scott: That is right.

Mr. Prud'homme: Thank you very much.

Mr. Skoberg: My knowledge of this is pretty limited, I can assure you, but I wonder whether either the Minister or Miss Scott can say what the breakdown is on the nationalities of those awaiting appeals right now, if we are looking at a figure in the vicinity of 10,000.

Miss Scott: Under 10,000.

We do not keep that kind of statistics. An appellant is an appellant to us; we do not care what his ethnic or national origin is.

Mr. Skoberg: You do not keep any account.

Miss Scott: I have no idea.

Hon. Bryce Mackasey (Minister of Manpower and Immigration): I would imagine, from what I have tried to ascertain myself, that the ratio or relationship is fairly consistent with the countries of origin in the first place, so it could vary from year to year. I think in recent years we have had more people coming into Canada and staying from the United States than we have had from Europe, which is an about face or a new dimension, to my amazement. I have found nothing in my preliminaries, and I can assure you at the moment that my knowledge is not too much greater than yours, to indicate that there is any abnormality in appeals, in other words that discrimination at any level is being shown. If we are getting 51 or 52 per cent Americans coming into the country, we are getting the same proportion probably at the appeal level.

Mr. Skoberg: I think I asked earlier, Mr. Minister, that if the point system were to be reduced from 50 to 40, whether or not this would then provide for considerably more people to be admitted. I am not certain whether the appeal system through the courts takes into consideration the whole points system, or if this preliminary work is all performed prior to these appeals.

Mr. Mackasey: The government policy has always been fairly consistent, that everything being equal we prefer people who want to come to this country as landed immigrants and eventually citizens to apply in the normal traditional manner in their own country or origin. Hence the differentiation in the point system, and the discretionary powers of our representatives in the many many points around the world. You can feel quite free to contradict me here at any time.

• 1625

Therefore it is imperative, I think even when an if legislation is introduced, that this concept be retained. Otherwise, theoretically, we might as well close down our points around the world and let everybody come to Canada and begin the procedure from within Canada with no advantage, not only a psychological advantage or even a financial advantage. If there was no advantage in the point system to apply in your country of origin, be it in Europe

[Interprétation]

M. Prud'homme: Oui, il a la priorité.

Mlle Scott: On étudie son appel immédiatement.

M. Prud'homme: Cela veut dire que les autres cas seraient retardés d'autant?

Mlle Scott: C'est exact.

M. Prud'homme: Cela ferait perdre un certain temps à la commission et ceux qui attendaient leur tour, et devaient passer aujourd'hui, par exemple, devraient attendre encore parce que le cas du détenu aurait la priorité.

Mlle Scott: C'est exact.

M. Prud'homme: Merci beaucoup.

M. Skoberg: Je suis très peu au courant de ces questions, je puis vous l'assurer, mais je me demande si le ministre ou M^{lle} Scott pourrait nous donner les détails quant aux nationalités de ceux qui attendent de faire appel présentement, puisque nous avons un chiffre d'environ 10,000.

Mlle Scott: Moins de 10,000.

Nous ne tenons pas ce genre de statistique. Pour nous, un appellant est un appellant; nous ne faisons aucun cas de son origine ethnique ou national.

M. Skoberg: Vous n'avez pas de chiffre à ce sujet.

Mlle Scott: Je n'en ai aucune idée.

L'hon. Bryce Mackasey (ministre de la Main-d'Ouvre et de l'Immigration): Je serais porté à croire, d'après ce que j'ai pu vérifier, que le rapport ou la proportion est assez conforme au pourcentage des immigrants de chaque pays d'origine, alors cela peut varier d'année en année. Je crois qu'au cours des dernières années, il y a eu plus d'immigrants qui venaient des États-Unis que d'Europe, ce qui est un renversement de la situation, une nouvelle tendance assez surprenante. D'après mes premières investigations, je puis vous assurer pour le moment, même si mes connaissances en ce domaine ne sont pas beaucoup plus grandes que les vôtres, qu'il n'y a pas d'irrégularités dans les appels, en d'autres termes qu'il n'y a pas de discrimination à aucun niveau. Si parmi les immigrants qui arrivent au pays il y a 51 ou 52 p. 100 d'Américains, il y a probablement la même proportion en ce qui concerne les appels.

M. Skoberg: J'avais demandé monsieur le ministre, s'il n'y aurait pas un beaucoup plus grand nombre de personnes admises, si le système de points était réduit de 50 à 40. Je ne sais pas si le système d'appel devant les tribunaux tient compte du système de points ou si ce travail préliminaire est fait entièrement avant ces appels.

M. Mackasey: La politique gouvernementale a toujours été assez la même. Toutes choses étant égales, nous préférons que les personnes qui veulent venir chez nous comme immigrants reçus et éventuellement comme citoyens, présentent une demande de la manière traditionnelle dans leurs propre pays d'origine. Voilà qui explique la différence établi dans le système; et les pouvoirs discrétionnaires de nos représentants dans les très nombreux bureaux que nous avons à travers le monde. Vous êtes tout à fait

libre de m'arrêter quand vous le voulez si vous pensez que je me trompe.

C'est pourquoi il est à mon avis impérieux, même au cas où une législation venait à être promulguée, de conserver cette notion. Si nous ne le faisons pas, nous pourrions en théorie, tout aussi bien fermer nos bureaux à l'étranger, permettre à n'importe qui de venir au Canada et de présenter une demande du Canada sans qu'il y ait aucun

[Text]

or the Caribbean or anywhere else in the world, then of course people would be tempted to come to Canada and use other sections of our act or policy to apply from within the country.

The point system, Mr. Skoberg, is very important, in that everything else being equal, that differentiation should remain, and must remain as a general rule.

Mr. Skoberg: I am given to understand that if the point system was reduced from 50 to 40, there could possibly be about 3,500 that would qualify and the cases would be disposed of. Is this a realistic assumption?

Mr. Mackasey: I do not have those statistics. I doubt if you have them. We will take a hypothetical case. Let us say that you are applying in Portugal and you are rejected because you have too few points—you do not have a job, and therefore you have no points for it and you come to Canada and you have 42 points and you are below the standard—you are saying that if we lowered it to 40, 3,500 could come in. I could equally come back and say, why not lower it to 35, and that can bring in 5,000, and if we get down to 10 points or to zero points, we will have wiped out all the backlog entirely. It is a matter of judgment. Why 40, and why not 35, and why not 37?

Mr. Skoberg: Are you looking at the situation, Mr. Minister, of reducing that from 50 to 40, not down to 10 or 20 or 30? Is there some consideration being given to that?

Mr. Mackasey: I am talking about a principle here, the principle being that if we destroy the point advantage to applying from within your own country, we might as well, to all intents and purposes, close up our various places around the world and bring our officers home and say that the only way that you can come into Canada is as a landed immigrant, and eventually a citizen is to come over here and then apply from here. There has to be some incentive to make application under the present act anyway from your own home country, and that is why the point system is really very precious to us.

You have asked me if I have at any time thought of reducing the thing to 40 points. I would have to be very honest and say no. I am not interested in reducing the point system. I do think the solution lies in other areas. Perhaps it lies in a little more flexibility, perhaps in a little more discretion at another level.

I must say quite publicly on behalf of the government that this Immigration Appeal Board is overworked and has done a tremendous job, and it shows the maximum in its humanitarian instincts in deciding cases. All the cases they get are very difficult because they are emotionally packed by that stage. They are complicated by the fact that people quite often are semi-assimilated, if not fully assimilated, into Canadian society. In some cases they are married. They have children and jobs. These things are taken into consideration at the appeal board level, and it requires people with particular talents to weigh this against the other obligation that we do have to the country

[Interpretation]

avantage, je ne parle pas seulement d'avantages psychologiques mais également d'avantages financiers. Si le système de points qui permet à l'immigrant éventuel de présenter sa demande dans son pays d'origine, que ce soit en Europe, aux Caraïbes ou où que ce soit ne présentait aucun avantage, les gens seraient bien sûr tentés de venir au Canada d'abord et de recourir ensuite à d'autres articles de notre loi ou de nos règlements pour présenter leur demande alors qu'ils sont déjà dans le pays.

Le système de points, monsieur Skoberg, est extrêmement important dans la mesure où, toutes choses étant égales, il faut que cette différenciation demeure la règle générale.

M. Skoberg: On me laisse entendre que si l'on réduisait de 50 à 40 les exigences en matière de points, 3,500 personnes environ pourraient être acceptées et ce serait autant de cas dont on pourrait se débarrasser. Suis-je loin de la réalité?

M. Mackasey: Je n'ai pas ces chiffres et je doute que vous les ayez. Mais partons d'une hypothèse. Supposons que vous faites une demande du Portugal et que votre demande soit refusée car vous n'avez pas assez de points. Vous n'avez pas d'emploi, ce qui donc vous enlève des points, vous arrivez au Canada et vous n'avez que 42 points, vous êtes donc en deçà de la norme. Vous dites que si nous ramenons le minimum requis à 40 points, 3,500 personnes pourraient être acceptées, je pourrais également poursuivre et proposer de l'abaisser à 35, par exemple, ce qui pourrait permettre à 5,000 d'être acceptées, et ainsi de suite. Si nous en arrivons à un minimum de dix points ou même de zéro point, nous pourrions éliminer totalement toute cette accumulation de cas en retard. C'est une question de jugement. Pourquoi 40 et pourquoi pas 35 et pourquoi pas 37?

M. Skoberg: Envisagez-vous la possibilité, monsieur le ministre, de faire passer le minimum de 50 à 40, et non pas à 10, à 20 ou à 30? Envisagez-vous la question?

M. Mackasey: Je parle pour le moment d'un principe, le principe étant que si nous supprimons l'avantage que constitue le système de points lorsqu'on présente une demande dans le pays d'origine, nous ferions tout aussi bien de fermer nos divers bureaux à l'étranger, de rappeler nos fonctionnaires et de décréter que la seule manière de venir au Canada en qualité d'immigrant reçu et de devenir un jour citoyen canadien, est de venir et de présenter une demande sur place. Il faut que quelque chose encourage les gens à faire la demande, en vertu de la loi actuelle, dans leur propre pays d'origine, et c'est pourquoi le système de points nous est si précieux.

Vous avez demandé si j'avais déjà envisagé de ramener le minimum à 40 points. Je vais être honnête et je vais vous dire non. Le fait de réduire le minimum dans le système de points ne m'intéresse pas. Je crois que la solution se trouve ailleurs. Il faut peut-être un peu plus de souplesse, peut-être un peu plus de pouvoir discrétionnaire à un autre niveau.

Je dois dire sans ambages au nom du gouvernement que la Commission d'appel de l'immigration est surchargée, qu'elle fait un travail énorme et, lorsqu'elle doit trancher, qu'elle fait preuve d'autant de sens humanitaire que possible. Tous les cas qui lui sont soumis sont difficiles, car à ce niveau, le facteur émotif devient très important. Il y a une complication supplémentaire dans la mesure où, au moment où l'appel est entendu, les gens sont très souvent à moitié assimilés, sinon totalement assimilés à la société canadienne. Dans certains cas, ils sont mariés. Ils ont des

[Texte]

as a whole to provide maximum security for citizens and make certain that we are attracting what eventually are the best Canadians, and by best, I use the phrase best able to cope with our particular characteristics.

• 1630

Mr. Skoberg: I am not arguing the point, Mr. Chairman, Mr. Mackasey, on the point system, you know, the general concept of the point system, but using a particular case that I run into insofar as my particular part of the country is concerned as well as others, the Chinese people, who do and invariably have arranged employment prior to coming here, and those who are independent who try to come into our country as independents with arranged employment with I think it is about ten points in that vicinity, I wonder if there is any juggling in the appeal procedure. I wonder whether or not the Appeal Board has any right to juggle the points that they have, such as willingness, age, English or French, arranged employment and the likes of that.

Miss Scott: It is not a question of juggling. You must bear in mind that the assessment is almost purely arbitrary in the sense that, except for personal assessment, the points to be given are set by the regulations and the schedule. In other words, it is one point for each year of education and formal training and so on. When it comes to occupational demand, which is a large area of the assessment, the schedule itself refers to studies made by the Dominion Bureau of Statistics and this is in the book, which changes every three or four months, which is in the hands of the departmental officer who is assessing.

At the appeal stage, when we are reviewing an assessment the representative of the Crown comes in with the book relevant to the date of the inquiry and says, now this person was assessed as a lathe operator and as of that date the number of points for a lathe operator was whatever it was and that is the end of it.

We would vary personal assessment if we see the man sometimes but this is very difficult to do because you are varying a personal assessment as of his personality X months ago, which is humanly very difficult if not impossible. In general, except for that one area, the points are arbitrary, they are fixed by law.

Mr. Skoberg: I just have one last question unless my time is up.

Mr. Chairman: No, go ahead Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: I do not know where this one comes in either. I understand that under the regulations the head of the family is recognized as the husband or the man, is that correct?

[Interprétation]

enfants, un emploi. Tous ces facteurs sont pris en considération au niveau de la Commission d'appel et il faut un talent tout particulier pour établir un juste équilibre entre ces arguments et notre obligation envers le pays qui veut

que nous assurions un maximum de sécurité aux citoyens et fassions tous les efforts possibles afin d'attirer des gens qui deviendront de vrais Canadiens, et, quand je dis vrais, je veux dire qui s'assimilent à l'identité canadienne.

M. Skoberg: Je ne conteste nullement cela, monsieur le président, monsieur Mackasey, je ne conteste pas le système des points, du moins pas le concept général du système, mais dans un cas particulier que l'on rencontre dans ma circonscription et dans d'autres parties du pays, le cas des Chinois, qui invariablement prennent leurs dispositions pour avoir un emploi avant d'arriver au Canada, et ceux qui sont indépendants et qui essaient de venir dans notre pays en tant que tels en ayant néanmoins pris leurs dispositions pour avoir un emploi, disposent je crois d'environ 10 points lorsqu'ils ont un emploi, et j'aimerais savoir s'il y a eu au cours de la procédure d'appel des cas de mauvaise foi à ce sujet. J'aimerais savoir si la Commission d'appel a le droit de jongler avec les points ainsi obtenus au chapitre de la bonne volonté, de l'âge, de l'anglais ou du français, des dispositions prises en vue d'un emploi et ainsi de suite.

Miss Scott: Il n'est pas question de jongler avec les points. Il faut se rappeler que, à part pour l'évaluation personnelle, ce sont les règlements et le programme qui fixent les points à accorder. Il y a par exemple un point par année de scolarité et de formation et ainsi de suite. Lorsqu'on en arrive à la demande dans une profession donnée, ce qui constitue un secteur important de l'évaluation, le programme lui-même se base sur des études effectuées par le Bureau fédéral de la statistique qui figurent dans le programme qui change tous les trois ou quatre mois, et qui est à la disposition des fonctionnaires ministériels qui procèdent à cette évaluation.

Au niveau de la procédure d'appel, lorsque nous réexaminons une évaluation, le représentant de la Couronne vient nous trouver avec le programme en vigueur au moment de l'enquête et il nous dit que la personne en question a été évaluée comme étant un ouvrier fraiseur et qu'à cette date le nombre de points pour un ouvrier fraiseur était d'autant et voilà tout.

Nous pourrions parfois modifier l'évaluation personnelle lorsque nous voyons la personne intéressée, mais c'est très difficile à réaliser car cela reviendrait à modifier une évaluation personnelle relative à la personnalité de l'intéressé il y a X mois, ce qui est, humainement parlant, très difficile sinon impossible. En général, à l'exception d'un seul domaine, c'est la loi elle-même qui fixe le nombre de points à accorder.

M. Skoberg: Si mon temps n'est pas écoulé, j'aurais une dernière question à poser.

Le président: Non, continuez monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Je ne sais pas à quoi rattacher ma question. Je crois qu'en vertu des règlements le chef de famille est considéré comme étant le mari ou l'homme, est-ce exact?

[Text]

Miss Scott: No, not necessarily.

Mr. Skoberg: It could be the wife.

Miss Scott: Yes, a married woman can be a perfectly normal independent applicant and be assessed as such.

Mr. Skoberg: Then with any appeal if the wife herself were to meet the requirements under the point system, that would be taken in exactly the same context as though it were her husband. Am I correct in that?

Miss Scott: What you are saying is if the married woman is an applicant, an independent applicant, she would be assessed as such...

Mr. Skoberg: And has children.

Miss Scott: ... and admitted to such, if all the other members of her family meet the requirements of the act and regulations. In other words, suppose you have a couple and the husband has been ordered deported for any reason, he would not be home free if the wife went in, applied and made the points, because her husband is not admissible, he has been ordered deported.

Mr. Skoberg: Specifically, if they have three children, could the wife be considered the head of the family in an appeal or even make an application?

Miss Scott: The head of the family is almost completely gone in the regulations, it is only mentioned once or twice. Independent applicant is either sex and any marital status.

Mr. Mackasey: There is no discrimination luckily built into that act, the point you are getting at quite logically, a point worth bringing out, but there is no discrimination.

As Miss Scott says some of the tough cases, for security reasons, can theoretically be the opposite where it is recommended to the Minister, for security reasons, that the lady be deported and not the rest of the family, and vice versa. The husband can be deported and the rest of the family be an independent unit. These are very difficult cases, of course.

• 1635

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Mackasey, prior to your arrival at the meeting today, I was asking Miss Scott about the backlog. It is quite considerable, as you know, and it is growing, according to statistics that I have seen, at the rate of about 4,500 a year. From my questioning I find that one of the major limitations is the size of the Board, which is nine at the moment, and they are limited to sitting in groups of three. That is a very severe limitation to deal with that backlog. It appears that there may be legislative changes required to deal with the problem. What thought has been given to this problem? What might we look forward to in terms of legislative changes to cope with this ever-growing and very serious problem?

[Interpretation]

Mlle Scott: Non, pas nécessairement.

M. Skoberg: Ce pourrait être l'épouse.

Mlle Scott: Oui, une femme mariée peut très bien présenter une demande à titre indépendant et être évaluée dans ces conditions.

M. Skoberg: Dans le cas des appels donc, si l'épouse elle-même répond aux conditions requises en vertu du système de points, on considère la chose exactement de la même manière que si c'était son mari. Est-ce exact?

Mlle Scott: Vous dites que si une femme mariée présente une demande, une demande à titre indépendant, elle fera l'objet d'une évaluation dans ce sens...

M. Skoberg: Et qu'elle a des enfants.

Mlle Scott: ... et elle est admise si tous les autres membres de sa famille répondent aux conditions requises par la loi et les règlements. En d'autres termes, supposons le cas d'un couple dont le mari a fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion pour quelque motif que ce soit, même si sa femme qui fait appel et obtient le nombre de points nécessaires, la situation de son mari ne change pas puisqu'il a fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion et n'est donc pas admissible.

M. Skoberg: En fait, si ce couple a trois enfants, l'épouse peut-elle être considérée comme le chef de famille au cours d'une procédure d'appel ou même aux fins de présentation d'une demande?

Mlle Scott: Le concept de chef de famille a presque totalement disparu des règlements, ceux-ci ne le mentionnent qu'une ou deux fois. Les requérants indépendants peuvent être des deux sexes et leur situation de famille importe peu.

M. Mackasey: Il est heureux que la loi ne fasse aucune discrimination, c'est à cela que vous vouliez très logiquement venir et la question mérite d'être mise en lumière. Mais il n'y a pas de discrimination.

Comme l'a dit Mlle Scott, certains des cas difficiles peuvent théoriquement, pour des raisons de sécurité, faire l'objet d'une décision inverse lorsqu'on les recommande à l'attention du ministre. Il se peut que pour des raisons de sécurité l'épouse soit expulsée et non le reste de la famille, et vice versa. Le mari peut être expulsé alors que le restant

de la famille peut très bien former une unité indépendante. Ce sont bien sûr des cas extrêmement délicats.

Le président: Monsieur Cafik.

M. Cafik: Je vous remercie, monsieur le président. Monsieur Mackasey, avant votre arrivée à la séance du Comité, je posais à mademoiselle Scott certaines questions sur le travail en retard. Vous savez qu'il est considérable et, d'après les statistiques que j'ai vues, il augmente au rythme d'environ 4,500 appels par an. Je me rends compte que l'un des obstacles majeurs est la taille de la Commission, composée de neuf membres pour le moment et tenue de siéger par groupe de 3. Ceci empêche de rattraper le retard. Il semble que des changements législatifs soient nécessaires pour régler le problème. A-t-on considéré la question? Quels changements législatifs peut-on espérer pour faire face à ce problème très grave qui s'accroît sans cesse?

[Texte]

Mr. Mackasey: First, I must apologize to Miss Scott and the Board. The Board, of course, was never designed to deal with this type of backlog so we have to realize that the backlog—and I know you do not mean this, but I want to get it on record—is not the fault of the Immigration Appeal Board.

Mr. Cafik: Agreed.

Mr. Mackasey: In fact, in the opinion of many people, they are probably very underpaid as compared to other groups of people doing similar work in other fields. So the backlog is not their fault, it comes from other causes. This is only a personal assessment, I have not been Minister all that long, and it is a very complicated field, as has already been mentioned by Mr. Skoberg, but I do not think the answer lies in making the Board any bigger. I see merit, as a general rule, in a panel being composed of at least three people because at least for the person appearing before the Board, this is perhaps the greatest moment of truth in his or her life. Is he or is she to be admitted to Canada despite previous contrary decisions at other levels? It is a very, very serious thing and the Board is constructed in such a manner as to reflect this.

Although I think the answer does not lie in restructuring the Board or making it larger, I do intend to have some very in-depth discussions with Miss Scott and members of the Board now that they have been in operation. I do not think I could possibly come through with a new piece of legislation without much more intense discussions with the Appeal Board to get their recommendations on what new legislation should contain.

I am quite prepared to say here, Mr. Cafik, that new legislation is needed and that new legislation will be forthcoming, probably in the fall. We are working within the department to improve a draft bill that is already on my desk. I think it is only my prerogative as a new Minister to review it, to make sure that I do not have to come back six months later and try to improve it or close up loopholes. That is one of the reasons for the delay.

At the same time within the department we are looking at the framework of the act particularly the regulations to see if in that area we cannot do something to reduce the backlog. Granted this will increase the workload, at least for a short period of time, of the Appeal Board as decisions are made maybe at another level.

I am very reluctant to destroy the disparity in the point system for the reasons I mentioned. I do not want to get back into the situation that Mr. Prud'homme mentioned where at one time we had to give general amnesty periodically to thousands of would be Canadians who had come out of hiding and who, in many cases, were being blackmailed and all the rest of it. Therefore, we did the proper thing. We do not want to get back into that muddle, so it is quite safe to say that the answer lies in a new piece of legislation and anything else is patchwork. That does not mean to say that we cannot introduce some patchwork to remove what I happen to believe is in many cases and I am sure you agree, the overwhelming number of cases, and which is an injustice because, as Miss Scott was saying when I came in, many people have assimilated very well. Their personalities have changed as they have been exposed to our culture. The toolmaker who perhaps did not have much weight three or four years ago theoretically at a time of high unemployment is a much more important person today when he appears before the Appeal Board. I am being hypothetical when we look at the rate of unem-

[Interprétation]

M. Mackasey: Tout d'abord, je dois m'excuser auprès de mademoiselle Scott et de la Commission. La Commission, évidemment, n'a jamais été censée remédier à ce genre de retards et il faut reconnaître que ce retard—je sais que là n'est pas votre pensée, mais je veux que cela figure au registre—n'est pas dû à la Commission d'appel de l'immigration.

M. Cafik: Je suis d'accord.

M. Mackasey: En fait, un grand nombre de personnes ont l'impression d'être très mal payées par rapport à d'autres groupes qui font un travail similaire dans d'autres domaines. Le retard n'est donc pas leur faute, mais s'explique par d'autres raisons. Ce n'est là que mon opinion personnelle, je ne suis pas ministre depuis très longtemps et il s'agit d'un domaine très compliqué, comme monsieur Skoberg l'a déjà mentionné, mais je ne pense pas que la solution soit d'élargir la Commission. De façon générale, je vois l'utilité d'un groupe d'au moins trois personnes car, pour la personne qui comparait devant la Commission, il s'agit peut-être du plus grand moment de vérité de sa vie. Sera-t-il ou sera-t-elle admise au Canada malgré les décisions contrairement prises précédemment à d'autres niveaux? La question est extrêmement grave et la Commission est conçue de façon à en tenir compte.

Je ne crois pas que la solution soit de restructurer la Commission ni de l'élargir, mais j'ai cependant l'intention d'entamer des discussions très approfondies avec mademoiselle Scott et les membres de la Commission, maintenant qu'ils sont en fonction. Je ne pense pas pouvoir introduire une nouvelle législation sans davantage de discussions avec la Commission d'appel, afin d'entendre leurs recommandations sur le contenu d'une nouvelle législation.

Je suis entièrement disposé à dire, monsieur Cafik, qu'une nouvelle législation est indispensable et que nous la proposerons sans doute en automne. Le ministère est en train d'améliorer un projet de loi qui m'a déjà été présenté. Je crois que, en tant que nouveau ministre, je dois l'étudier pour m'assurer qu'il ne faudra pas, dans 6 mois, essayer de l'améliorer à nouveau ou de combler des lacunes. Voilà l'une des raisons du retard.

Parallèlement, le ministère étudie la structure de la Loi et en particulier les règlements, pour voir s'il est possible, dans ce domaine, de réduire le travail en retard. Je reconnais que ceci augmentera, pour un certain temps, du moins, le volume de travail de la Commission d'appel car les décisions peuvent être prises à un autre niveau.

J'hésite beaucoup à supprimer la disparité qui existe dans le système de points pour les raisons que j'ai mentionnées. Je ne veux pas me trouver à nouveau dans la situation qu'a mentionnée monsieur Prud'homme où il nous fallait accorder périodiquement une amnistie générale à des milliers d'éventuels canadiens qui s'étaient faits reconnaître et qui, dans un certain nombre de cas, étaient victimes de chantage, etc. Nous avons donc agi de façon appropriée. Nous ne voulons pas retrouver ce désordre et nous pouvons dire en toute sécurité que la solution consiste en une nouvelle législation et que toute autre mesure ne serait que du replâtrage. Cela ne signifie pas que nous ne pouvons pas prendre de mesures provisoires à l'égard d'un nombre considérable de personnes que je considère—et vous serez certainement d'accord—comme injustement traitées car, comme le disait M^{lle} Scott lorsque je suis arrivé, beaucoup se sont très bien adaptées. Leurs personnalités ont changé au contact de notre culture. L'ouvrier qui semblait peut-être peu utile il y a trois ou quatre ans à

[Text]

ployment at the moment, but I am using an example. That person may have married and may have children. He may even have work. In other words he is self-sufficient and working, and could even theoretically be an employer. So all these are factors the appeal board has to weigh.

• 1640

Really what I am saying in answer to Mr. Cafik is that the solution lies not in restructuring the appeal board, not in adding to the Appeal Board, not giving it a bigger shovel, so to speak, but to change the act, and in the meantime to reduce the general backlog which is at different levels, or perhaps find some temporary relief in the regulations. But this will inevitably or immediately cause a greater temporary backlog for the Appeal Board.

In conclusion, Mr. Chairman, perhaps Miss Scott can correct me on this, but I think I did see that the percentages of appeals, or delays as people like to say, are reducing somewhat. The peak was probably in 1970, because 1969 was a boomer year, I think. Again I am only going by memory. It sometimes plays tricks on me, but not too often.

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: I certainly agree that it appears, at least even to me, Mr. Minister, that there is need for some changes in the immigration law. But by attacking only that one side, it does not seem, even in a fairly long haul with the size and the magnitude of the job at the present moment, presuming that new legislation could not be available for say another year, which does not seem to be an inordinately long delay, judging from my experience around here—it would seem to me that one should still possibly, and you would be the best person to judge that, have a look at perhaps making an amendment to the act to expand the board, or at least give discretionary power to the Minister to expand it up to a certain limit, in a temporary kind of way, to deal with the backlog problem. You might give some consideration to that suggestion.

Also, a thing that has concerned me considerably about the whole immigration problem is the disparity of treatment to those who come over to Canada and visit this country and then try to get immigrant status. Then they can go to the court of appeal and they can go through all kinds of gyrations over a couple of years, whereas that kind of approach is not possible if they behave in what I think is a more responsible way, and that is to make an application in their own home country. In that case they have to get on long waiting lists in many cases. They have no court of appeal.

It seems to me that there are many people who would give them wise advice—I have never done this because I do not think it is fair—to people who want to come into this country, and say, come on over to Canada. Although we do not like it, this is really the best way to maximize the possibility of becoming a Canadian. I think that that is totally unfair.

I think that when you consider legislative changes, something has to be done in order to be able to equate the chances of becoming a Canadian on both sides of the coin, either by not allowing absolutely visitors to make application at all, which gets them right out of the appeal system and sends them back home, or if they can do that, then we have to do something at the other end so that all people are treated equally.

[Interpretation]

cause du taux élevé de chômage a plus de poids maintenant lorsqu'il se présente devant la Commission d'appel. Je ne fais que des hypothèses quant au taux de chômage pour le moment, mais je prends un exemple. Cette personne peut s'être mariée, avoir des enfants et même un

emploi. En d'autres termes, elle est indépendante, elle travaille et pourrait même théoriquement être un employeur. La Commission d'appel doit donc prendre tous ces facteurs en considération.

En fait, je réponds à M. Cafik en disant que la solution n'est pas de restructurer la Commission d'appel, ni de l'élargir, ni de lui donner davantage de pouvoirs, mais de modifier la loi, tout en remédiant au retard général qui se manifeste à plusieurs niveaux ou peut-être en ayant temporairement recours à des règlements. Mais cela, immédiatement ou à terme alourdirait temporairement le travail en retard de la Commission d'appel.

M^{lle} Scott pourra rectifier, mais en conclusion monsieur le président, je crois que les pourcentages d'appels ou de retards, d'après l'expression de certaines personnes, diminuent quelque peu. L'année la plus chargée a probablement été 1970, car je crois qu'il s'est produit une sorte d'explosion en 1969. Là encore, je ne me fie à ma mémoire. Elle me joue parfois des tours, mais pas très souvent.

Le président: Monsieur Cafik.

M. Cafik: Je reconnais certainement, monsieur le ministre, qu'il est nécessaire d'apporter certains changements à la Loi sur l'immigration. Ce n'est là qu'un aspect de la question et, considérant à long terme l'ampleur du travail à effectuer, en supposant que la nouvelle législation n'entrainerait pas en vigueur avant un an, ce qui, d'après ma propre expérience, ne me paraît pas anormalement long, il me semble qu'il serait cependant possible—vous êtes le meilleur juge en la matière—d'envisager de modifier la loi afin d'élargir la Commission ou, du moins, d'accorder au ministre le pouvoir discrétionnaire de l'élargir de façon temporaire jusqu'à une certaine limite, ce qui permettrait de remédier au retard du travail. Vous pourrez peut-être considérer cette suggestion.

L'un des aspects du problème de l'immigration qui me préoccupe considérablement est les facilités dont bénéficient les étrangers qui viennent au Canada en touristes, puis essayent d'obtenir le statut d'immigrant. Ils peuvent s'adresser à la Cour d'appel, passer par toutes sortes de procédures pendant quelques années, alors que cela est impossible à ceux qui agissent d'une façon qui me paraît plus raisonnable en déposant une demande dans leur propre pays. Dans ce cas, la plupart doivent s'inscrire sur de longues listes d'attente. Ils n'ont aucune possibilité d'appel.

Il me semble qu'un certain nombre de personnes pourraient leur donner de bons conseils—je ne l'ai jamais fait car je ne pense pas que ce soit juste—en disant à ceux qui veulent émigrer de venir au Canada. Bien que je n'aime pas cette méthode, c'est la meilleure façon d'avoir des chances de devenir Canadien. Il me semble que cette pratique est tout à fait injuste.

Si l'on envisage des changements législatifs, il faudra prendre certaines mesures pour donner à chacun les mêmes chances de devenir Canadien, soit en interdisant aux visiteurs de déposer des demandes, ce qui les élimine du système d'appel et les renvoie dans leurs pays, soit, si cette procédure reste possible, en faisant quelque chose pour ceux qui font la demande dans leur pays, de façon à ce que chacun soit traité de la même façon.

[Texte]

Mr. Mackasey: Maybe Miss Scott might answer the first part of your question which was about changes in the appeal board.

• 1645

Miss Scott: My only comment on that would be that I would like to see an increase of a permanent nature in appointments to the board. As I said, my own feeling is that the absolute maximum should be about 15. This would not make very great inroads on the backlog. It would enable us to service the Pacific and the West generally, which should be done. Our experience in both Montreal and Toronto when we were in a position to open up permanent quarters there where people were able to go when the court was sitting there full time, was that the number of appeals rose. When we started our pilot project in Montreal we found that the appeals quadrupled and it levelled out eventually at about triple what it had been from that area before the region was opened. Toronto was an increase, and I suspect that in the Pacific region there would be quite an increase because of the comparatively proportionately lower number of appeals that are coming from there which I ascribe to geographical problems. It is the only explanation I can think of. If we were to open up in Vancouver, say, in that area, I think we would find that we have a greater number of appeals. So that your increase in the board would not make that much of a difference to the backlog or to the proportionate number of appeals heard to number of appeals filed. We would like it from our own personal point of view because we are solely and irretrievably killing ourselves trying to keep abreast, if I can use the word loosely—

Mr. Cafik: Try to keep behind.

Miss Scott: —of the problem.

The Chairman: Mr. Skoreyko.

Mr. Skoreyko: Mr. Chairman, I, too, want to welcome the Minister. I do not want to get into any area of immigration because I understand Mr. Mackasey is coming back with us on Tuesday afternoon and at that time we will deal with the immigration aspect of the estimates. I told you privately, Miss Scott, that I thought your department is doing a tremendous job, your group of people, and I do want to publicly tell you again that I think you are working very hard and are doing a very sincere job.

I am looking at your statistical review of operations for the six months ended June 30, 1971 at which time you said:

Some 66 per cent of all appeals were launched by persons who entered Canada as visitors and subsequently sought landed immigrant status while in Canada and whose applications were rejected.

I have some suggestions for you and for the Minister which may have very little to do with your department specifically, but which would help you out in terms of the backlog that you are now faced with. First of all, I would like to suggest for your consideration, if you like, and certainly for the Minister's, whether it would be wise to consider giving the inquiry officer in the initial stages of the inquiry additional power or more jurisdiction over the applications. In other words, some of the powers that the court presently has under Section 15(b), the powers under the compassionate grounds section of the act.

I think the problem again, as Mr. Prud'homme so ably mentioned, is created solely by the fact that we do allow under existing law the right of a visitor to file an application for landed immigrant status on arrival. I do not feel

[Interprétation]

M. Mackasey: Mlle Scott pourrait peut-être répondre à la première partie de votre question concernant les changements de la Commission d'appel.

Mlle Scott: Je dirais simplement qu'une augmentation permanente des effectifs de la Commission me semble souhaitable. Comme je l'ai dit, je pense que le maximum devrait être d'environ 15. Cela ne nous permettrait pas de rattraper complètement le retard. Cela nous permettrait de servir la côte du Pacifique et l'Ouest d'une façon générale, ce qui est indispensable. Nous avons pu constater, quand nous avons pu ouvrir des bureaux permanents à Montréal et à Toronto que le nombre des appels augmentait quand les tribunaux siégeaient sans arrêt et que les gens pouvaient venir nous voir. Aux débuts du projet pilote de Montréal, nous avons constaté que les appels quadruplaient puis ils se sont totalisés à un niveau trois fois supérieur à ce qu'ils étaient dans cette région avant que le bureau ne soit ouvert. A Toronto également il a augmenté, et je pense que sur la côte du Pacifique l'augmentation serait substantielle à cause du nombre comparativement bas des appels en provenance de cette région; j'attribue cela à des problèmes géographiques, c'est la seule explication à laquelle je puisse penser. Si nous ouvrons un bureau à Vancouver, ou dans la région, je crois que le nombre des appels augmenterait. Par conséquent l'augmentation du personnel de la Commission ne permettrait pas de rattraper le retard ni d'équilibrer le nombre des appels reçus et des appels réglés. Pour nous, personnellement, ce serait une amélioration, parce que, pour le moment, nous essayons désespérément, et sans succès, de rester à flot et de maîtriser...

M. Cafik: Gardez votre retard.

Mlle Scott: ... le problème.

Le président: Monsieur Skoreyko.

M. Skoreyko: Monsieur le président, je désire, moi aussi, souhaiter la bienvenue au ministre. Je n'aborderai pas la question de l'immigration parce que M. Mackasey revient mardi après-midi et, à ce moment-là, nous étudierons l'immigration dans le cadre du budget. Mademoiselle Scott, je vous ai dit en privé que j'avais une très haute idée du travail accompli par votre ministère et vos collègues, et je veux vous répéter publiquement qu'à mon sens vous accomplissez un travail très sérieux et très sincère.

Je lis votre revue statistique sur les activités des six mois se terminant le 30 juin 1971; vous disiez alors:

Environ 66 pour cent de tous les appels provenaient de personnes qui étaient entrées au Canada en tant que visiteurs et avaient ensuite demandé, alors qu'elles étaient déjà au Canada, le statut d'immigrant, et dont les demandes avaient été refusées.

Je désire vous faire quelques suggestions à vous-même et au ministre; cela ne touche peut-être pas directement votre ministère, mais je pense que cela vous aiderait à rattraper le retard dont vous souffrez actuellement. En premier lieu, ne pensez-vous pas, ainsi que M. le ministre, qu'il serait bon d'envisager la possibilité de donner à l'enquêteur plus de pouvoirs ou un plus grand champ d'action pour traiter les demandes au début de l'enquête, c'est-à-dire de lui déléguer une partie des pouvoirs actuels du tribunal aux termes de l'article 15(b), les pouvoirs discrétionnaires accordés en vertu de l'article de la loi consacré aux motifs humanitaires.

Comme M. Prud'homme l'a si bien fait remarquer, je crois que le problème provient de ce que, aux termes de la

[Text]

that taking that right away, except in extremely extenuating circumstances, would be offensive. I say that because I am one of those who has dealt with immigration for a number of years. In my 14 years in the House of Commons, I can say, and with all the Cabinet ministers I have ever dealt with at the time when they had ministerial discretion, that I never felt that a minister used his discretion unfairly. Could I not suggest that in some cases, possibly extenuating circumstances, ministerial discretion could possibly relieve a lot of the overload that you are presently faced with. I am not referring specifically to cases that involve law, if you like. Certainly rather than to put an appellant in the position where he would appeal, which would consume a lot of time, all the time he could not work, and he would be subjected to a lot of hardships because of existing laws, would it not be fair to recommend that that case might go to the Minister for ministerial discretion? I would be quite prepared, I believe, to support that.

• 1650

You mentioned also, Miss Scott, that there might be specific cases where a couple could arrive in Canada with a family and for some reason—I cannot think of one—the husband might be ordered deported. I am wondering if there are specific cases or any number of cases where people have arrived in Canada as landed immigrants and for some reason, after remaining in Canada or living in Canada for a month or two, one of the parties, either husband or wife, has been ordered deported. Has this ever happened, and if it has, what might be the case?

Miss Scott: It is quite possible. For example, conviction under the Criminal Code of either party. Suppose you have your landed immigrant couple with landed immigrant children, and one or the other of the parents commits a crime and is convicted under the Code; they are deportable but there is an intervening discretion because they are in Canada, and there, the director has to order the inquiry. He may not do so. It is at his discretion. He might say this is a minor crime, they are suffering from new immigrant trauma, we will just write them a letter and warn them to be careful. No action is taken.

Mr. Skoreyko: Assuming it was a severe case.

Miss Scott: If it were a severe case, the director, at his discretion, would order the inquiry. If the conviction is proved, the special inquiry officer has no discretion at all—he must order deportation. Then the party would appeal, or could appeal, has a right to appeal.

Mr. Skoreyko: That is right, but ultimately, this might be inadequacies or anomalies in the law. Have you known of cases where the wife and family have been left behind in Canada as Canadian citizens or as Canadians with landed immigrant status and the husband has been sent back?

Miss Scott: Yes, this is possible. It would depend on the circumstances of the case. Normally, one hesitates to separate a family, but if it was found on the evidence that they were in fact separated in any event...

[Interpretation]

loi actuelle, nous accordons à un visiteur le droit de remplir une demande pour obtenir un statut d'immigrant lorsqu'il arrive dans le pays. Je ne crois pas qu'il serait néfaste de supprimer complètement ce droit, sauf dans des circonstances très spéciales. Je parle en connaissance de cause, m'étant occupé de problèmes d'immigration pendant plusieurs années. Depuis quatorze ans que je suis à la Chambre des communes, je peux dire que je n'ai jamais vu un ministre se servir injustement de son pouvoir discrétionnaire, et je peux dire la même chose de tous les ministres que j'ai côtoyés. Je pense donc que dans certains cas, peut-être lorsqu'il y a des circonstances atténuantes, en ayant recours au pouvoir discrétionnaire du ministre, vous pourriez vous soulager d'une grande partie du surcroît de travail actuel. Je ne parle pas particulièrement des cas qui relèvent du droit. Mais au lieu de placer la personne qui a fait une demande dans une situation où elle fera appel, ce qui est très long, ne marche pas toujours et lui cause beaucoup de difficultés en vertu des lois actuelles, ne

serait-il pas plus équitable de soumettre le cas directement au ministre? Je serais assez enclin à défendre ce point de vue.

Mademoiselle Scott, vous avez dit également qu'il peut se produire qu'un couple arrive au Canada avec sa famille et que, pour une raison quelconque, aucune ne me vient à l'esprit, le mari reçoive un ordre de quitter le pays. Je me demande s'il est arrivé, à une ou à plusieurs reprises, que des gens soient entrés au Canada avec le statut d'immigrants reçus, et que, pour une raison quelconque, après avoir passé au Canada un mois ou deux, le mari ou la femme ait reçu l'ordre de quitter le pays. Cela s'est-il produit, et si oui, dans quelles circonstances?

Mlle Scott: C'est très possible. Par exemple, une condamnation de l'un ou l'autre en vertu du Code criminel. Supposons un couple d'immigrants reçus dont les enfants sont des immigrants reçus; si l'un ou l'autre commet un crime et est reconnu coupable en vertu du Code, ils peuvent être déportés, mais un certain pouvoir discrétionnaire intervient parce qu'ils sont au Canada, et ici, le directeur doit faire faire une enquête. Ce n'est pas obligatoire, c'est à sa discrétion. Il peut décider qu'il s'agit d'un crime mineur, qu'ils ne sont pas adaptés parce qu'ils viennent d'arriver; dans ce cas nous nous contenterons de leur envoyer une lettre et de les mettre en garde. Aucune mesure n'est prise.

M. Skoreyko: Mais si c'était un cas grave.

Mlle Scott: Si c'était un cas grave, le directeur serait libre de demander une enquête. Si la condamnation est confirmée, l'enquêteur spécial n'a aucun pouvoir, il est obligé de donner un ordre de déportation. La personne en cause ferait appel, elle pourrait le faire, elle en a le droit.

M. Skoreyko: C'est exact, mais en dernier ressort, cela reflète peut-être des anomalies ou des lacunes dans la loi. Connaissez-vous des cas où la mère de famille et sa famille sont restées au Canada en tant que citoyens canadiens ou avec un statut d'immigrants reçus alors que le mari était renvoyé?

Mlle Scott: Oui, c'est possible. Cela dépend des circonstances. D'habitude, on hésite à séparer une famille, mais, si l'on s'aperçoit que de toute façon, ils étaient déjà séparés...

[Texte]

Mr. Skoreyko: Yes, of course; that is a different thing.

Miss Scott: It would depend on the circumstances, on the evidence.

Mr. Mackasey: These cases do come to my attention and are discussed and the circumstances have to be pretty severe. It is one of the types of cases that no politician or minister likes to be in, because I am then privy to information that cannot be revealed. I am certainly entitled, however, to have it verified, and do have it verified and then make decisions whether or not a person should be denied the right of appeal to the appeal board. You can well imagine that this is something you or I or anyone else is very reluctant to do, particularly in the light of the circumstances that you have mentioned, and I think this is something that is certainly the exception. It has to be a very extraordinary set of circumstances.

Mr. Skoreyko: I still feel, Mr. Minister, that ministerial discretion is something that we really should think about. On the other hand, I might pose a question against it by saying simply that it might complicate things by wondering which case should go where. I am really saying that it is a bright star as far as I am concerned, then putting a cloud over it.

The other thing, Mr. Chairman, that I am a little concerned about is that when you read newspapers across the country you find that in certain areas—for instance, there was evidence of a number of Pakistanis brought into Canada illegally, who were brought into the country by a group of people in that particular business. I wonder again if more stiffer laws were formulated to deal with people who would be found guilty of this sort of an offence under the Immigration Act would not eliminate some of that kind of thing?

• 1655

Mr. Mackasey: My own impression, and this is based only on the short time I have been on the job is that we are fairly zealous, let us use that expression, in routing out these cases. I see no lack of zealousness on the part of the officials to protect these innocent victims and these are really what they are. They were brought here under false pretenses, and there have been some rather ingenious schemes, let us say, devised to hoodwink people. So we are rather merciless in seeking them out and going after the people responsible. I do not think there is any lack of severity or any lack of zealousness in digging them out because obviously they are taking advantage of loopholes or the humanitarian aspects of our immigration policy to abuse it. It is these cases that quite logically make the headlines, as you know and spoil the small "I" liberal approach which you enunciated in the beginning and which I think should be always part of our whole philosophy, in the future.

Mr. Skoreyko: It should not be the victim who is penalized. In one particular instance, I just read about it this afternoon, a Portuguese couple were brought into Toronto and paid over \$200 for the right to come into the country. They thought they were doing the right thing. Of course, they do not have landed immigrant status and as a result their 10-year old child cannot go to school and they are waiting to come before the Appeal Board. There is no evidence that the gangsters responsible for bringing them into the country are being sought or have been caught. Outside of the Criminal Code, could there not be something done to insert a section into the Immigration Act per se to cover this?

[Interprétation]

M. Skoreyko: Oui, évidemment, c'est différent.

Miss Scott: Cela dépendrait des circonstances, des témoignages recueillis.

M. Mackasey: Je prends connaissance de cas semblables et nous en discutons; les circonstances doivent certainement être très graves. Les ministres et les hommes politiques n'aiment pas beaucoup s'occuper de ce genre d'affaire, car ils prennent connaissance de renseignements qui ne peuvent être révélés. Je peux, néanmoins, les faire vérifier, et je le fais; ensuite je décide si oui ou non il faut refuser à une personne le droit de faire appel à la Commission d'appel. Vous pensez bien que personne n'aime prendre une telle responsabilité, en particulier dans les circonstances dont vous avez parlé; je crois pourtant que c'est l'exception. Il faut que les circonstances soient vraiment extraordinaires.

M. Skoreyko: Je n'en pense pas moins, monsieur le ministre, que nous devrions repenser à cette question de la discrétion ministérielle. D'autre part, il est possible que cela complique les choses; il faudrait décider quelle procédure appliquer dans chaque cas, c'est un argument contre. Donc, à mon sens, c'est une bonne perspective qui est cependant quelque peu assombrie.

Autre chose, monsieur le président; en lisant les journaux dans tout le pays, vous constatez que dans certaines régions, par exemple, on s'est aperçu que plusieurs Pakistanais étaient entrés au Canada illégalement par l'entremise de «passeurs» professionnels. Je me demande encore une fois si des lois plus strictes à l'égard des personnes coupables de ce genre de délit aux termes de la Loi sur l'immigration ne contribuerait pas à éliminer certains cas de ce genre?

M. Mackasey: L'impression que j'ai à ce sujet, compte tenu du peu d'expérience que j'ai de la question, est que nous sommes relativement zélés, permettez-moi d'utiliser cette expression, lorsqu'il s'agit de dénicher des cas de ce genre. Je crois que les fonctionnaires ne manquent pas de zèle lorsqu'il s'agit de protéger ces victimes innocentes, car c'est bien de cela qu'il s'agit. Elles ont été introduites au Canada par des moyens frauduleux, et nous avons eu déjà le cas de plans très ingénieux conçus pour ainsi abuser des gens. Nous les traquons sans pitié et nous nous lançons sur la piste des responsables. Je ne pense pas qu'il y ait à ce sujet quelque manque de sévérité ni de zèle, car il est évident que les responsables profitent de lacunes ou de l'aspect humanitaire de notre politique en matière d'immigration pour abuser des gens. Ce sont ces cas qui font les grands titres, comme vous le savez, et qui nuisent au caractère libéral avec un «l» minuscule dont vous avez parlé pour commencer et qui, à mon avis, devrait continuer à faire partie de notre philosophie d'ensemble.

M. Skoreyko: Ce n'est pas la victime qu'il faut punir. Je viens de lire un article concernant un particulier, un couple de Portugais qui ont été amenés à Toronto et qui ont payé plus de \$200 pour avoir le droit d'entrer au Canada. Ils pensaient qu'ainsi ils agissaient à bon escient. Bien sûr, ils n'ont pas le statut d'immigrant reçu et, en conséquence, leur enfant de dix ans ne peut aller à l'école et ils attendent que leur cas soit entendu par la Commission d'appel. Rien ne montrait que les bandits qui sont responsables de cet état de choses sont recherchés ou ont été pris. Outre les dispositions prévues au Code criminel, ne pourrait-on pas ajouter à la Loi sur l'immigration un article qui résoudrait cette question?

[Text]

Mr. Mackasey: Certainly all the compassion in the world is shown for the victim . . .

Mr. Skoreyko: Yes.

Mr. Mackasey: . . . short of automatically making them landed immigrants or Canadian citizens. You can see what abuse that would lead to. You would then have someone using it just the other way around. There has to be a happy medium. We rely on the Criminal Code, but when the new Act is brought forward this fall all these viewpoints will be taken into consideration.

Miss Scott: I might add that there is a section in the Immigration Act, Section 46, that covers that area.

Mr. Skoreyko: I just wonder if it is tough enough.

Miss Scott: That is a problem for the Minister.

Mr. Skoreyko: I have just one final question. I wanted to concur with Miss Scott that if additional facilities were developed in the Pacific region or the Western region particularly, and I am concerned about those people west of Ontario who have to hire lawyers or engage the services of their members of Parliament or whoever it might be to appear for them—not members, of course, we do not charge for our services, but certainly the legal profession does and I know that many of them pay exorbitant fees for the service—that possibly the number of cases that might appear before a new panel located in Vancouver would make it worth serious consideration for establishing an outlet there to service Western Canada, particularly. I think, even if there is an increase in cases, it would still be worth that extra facility, but it would mean more work for you, Miss Scott.

Miss Scott: I agree with you. I would like to be able to look after that area of the country *in situ* as it were.

Mr. Skoberg: Moose Jaw would be much more central, Miss Scott.

The Chairman: Mr. Prud'homme.

Mr. Prud'homme: I have a very short question, if I may, to Miss Scott and a few suggestions, if I would dare, to the Minister, with his kind patience. Has a judgment been rendered—I do not think it has been—and could we expect a judgment soon on the Humberto Pagan Hernandez case?

• 1700

Miss Scott: Yes, you will be receiving it soon.

Mr. Prud'homme: Soon. Is there any way to know how soon it will be?

Miss Scott: Soon, it will not be long.

Mr. Prud'homme: It will not be long.

Mr. Mackasey: I believe you are a lawyer, Mr. Prud'homme?

Mr. Prud'homme: Yes. I am not a practising one, sir.

Mr. Mackasey: You are aware of the law. You are aware that it is *sub judice*?

[Interpretation]

M. Mackasey: Il est certain que dans ce cas, la victime est jugée avec toute la compassion voulue . . .

M. Skoreyko: Oui.

M. Mackasey: . . . sans pour autant lui donner le statut d'immigrant reçu ou de citoyen canadien, ce qui occasionnerait des abus. Il doit y avoir un juste milieu. Nous nous en tenons au Code criminel, mais lorsque la nouvelle loi sera présentée au cours de l'automne, tous ces arguments seront pris en considération.

Mlle Scott: J'ajouterais qu'il y a un article de la Loi sur l'immigration, à savoir l'article 46, qui traite de cette question.

M. Skoreyko: Je me demande si c'est assez strict.

Mlle Scott: C'est là un problème pour le ministre.

M. Skoreyko: J'aurais une dernière question à poser. Pour rester dans le cadre de la question qui a été évoquée par Mlle Scott, j'aimerais savoir si des installations supplémentaires ont été créées dans la région du Pacifique ou particulièrement dans les régions de l'Ouest, et je me préoccupe particulièrement des gens qui habitent à l'ouest de l'Ontario et qui doivent s'assurer les services d'avocats, demander à leur député ou à qui sais-je encore d'intercéder en leur faveur; les députés, bien sûr, réclament pas d'honoraires, ce qui n'est certainement pas le cas des membres du Barreau dont un grand nombre exigent des honoraires exorbitants. J'aimerais donc savoir si le nombre de cas qui pourraient être examinés par un nouveau groupe de travail situé à Vancouver pourrait justifier que l'on étudie sérieusement la possibilité d'y créer un bureau destiné à l'ouest du Canada en particulier. Je pense que si même il y a une augmentation du nombre de cas, cela vaudrait la peine d'ouvrir un nouveau bureau, bien que cela signifierait pour vous, Mlle Scott, un surcroît de travail.

Mlle Scott: Je suis d'accord. J'aimerais pouvoir m'occuper sur place de cette région du pays.

M. Skoberg: Moose Jaw occupe une position bien plus centrale, Mlle Scott.

Le président: Monsieur Prud'homme.

M. Prud'homme: J'ai une toute petite question, si vous le permettez, à poser à Mlle Scott et, sans vouloir abuser de la patience du ministre, j'avais également quelques propositions à lui faire. Un jugement a-t-il été rendu—je ne pense pas—et pouvons-nous nous attendre à ce qu'il soit rendu bientôt dans le cas Humberto Pagan Hernandez?

Mlle Scott: Les décisions seront connues bientôt.

M. Prud'homme: Qu'entendez-vous au juste par «bientôt»?

Mlle Scott: Cela ne sera pas long.

M. Prud'homme: Vous dites que cela ne sera pas long.

M. Mackasey: N'êtes-vous pas avocat, monsieur Prud'homme?

M. Prud'homme: En effet, même si je ne pratique pas.

M. Mackasey: Vous connaissez la loi et vous savez que l'affaire est pendante.

[Texte]

Mr. Prud'homme: Yes.

Mr. Mackasey: You are aware it is an unfair question on this account?

Mr. Prud'homme: No, not legally.

Mr. Mackasey: I am not a lawyer, so I am only asking.

Mr. Prud'homme: To comment legally would be unfair.

Mr. Minister, to go back to this backlog which is our greatest difficulty, the greatest difficulty for the court, the greatest difficulty for Parliament or the country or the government, I would like to make a few suggestions, if I may, and perhaps you might consider them. One which I keep coming come back to is the fact that obviously it was not predictable and we were all right I think in saying that Miss Scott and the Board did the best they could in the circumstances because this was not *prévisible* at that time. I am very concerned also that if people apply legally, as they should do, in countries abroad to come to Canada, I think there is quite a loop-hole because we now accept people who come to Canada as tourists and then apply. I must say in all sincerity, I know there have been hundreds of cases of people who came here as tourists and who just used the law.

In order to cope with that I think we could proceed more rapidly by eliminating the special inquiry officer. I do not have the facts to know how many special inquiries corrected first judgments rendered by immigration officers or took opposite views to the immigration officers, but in my opinion one of the ways to proceed more rapidly would be to eliminate the special inquiry stage.

Secondly, I believe very strongly that among the thousands and thousands of cases now pending before the Immigration Appeal Board, more than 30 per cent, probably 50 per cent, are simply waiting because they lack points. I would like to repeat this in front of the Minister because he was temporarily out of the room. It becomes very difficult for the Board, I am sure, and for the families of these people to understand that by the time the appeal is heard most of the people who should be subject to deportation, if they were examined that day on the point system, would pass because by that time they have adjusted; they probably have girl friends or boy friends, depending; they probably have learned one and in many cases the two languages to help themselves and they have found good possibilities of employment and so on and so forth.

I believe one of the ways to eliminate that would be to have a kind of double statement, one that would say "as far as", "as of a certain date" every single person who is now on appeal because they failed the point system will be given immigrant status. This is a privilege that Parliament could extend. At the same time, as of that day, too, permission would no longer be given to tourists to apply for landed immigrant status in Canada. We should—in my evaluation, after many years of experience—eliminate that permission given to people who come here as tourists. Coupled with that, those who have used the loophole in the law should probably be given great consideration to stay in Canada, and by doing so we would not be committing an injustice against anybody. We could reinforce the point system in our offices overseas and in the United States, and would come back to normality and not have to enlarge the Court of Appeal. I am afraid it is costing a lot of money because we believe we should give a chance to everybody who wants to come to Canada either from within or from outside.

[Interprétation]

M. Prud'homme: Je le sais.

M. Mackasey: Ne croyez-vous pas que votre question est mal-à-propos.

M. Prud'homme: Pas du point de vue juridique.

M. Mackasey: Je ne suis pas avocat moi-même, je vous pose la question.

M. Prud'homme: Cela serait le cas si je parlais de l'aspect juridique de l'affaire.

Monsieur le ministre, il me semble que le plus grave problème auquel doivent faire face le Parlement, le pays et le gouvernement soit l'accumulation des causes que doit entendre la Commission d'appel, et j'aurais quelques suggestions à ce sujet si vous vouliez bien les entendre. Un point sur lequel je reviens souvent est le fait qu'au départ il n'y avait aucune façon de prévoir quelles seraient les charges de travail; j'estime que M^{me} Scott et la commission se sont assez bien tirées d'affaire dans les circonstances. Il y a aussi le fait qu'il n'est pas juste pour les gens qui entament les procédures d'immigration à l'étranger que nous permettions à ceux qui sont entrés comme touristes au Canada de présenter des demandes une fois sur place. Il y a des failles dans la loi. Je sais très bien qu'il y a des centaines de personnes qui entrent au Canada comme touristes et qui décident bien légitimement de rester.

Afin d'accélérer le processus, il conviendrait peut-être d'éliminer l'étape de l'enquêteur spécial. Je n'ai pas les données qui me permettraient d'indiquer combien d'enquêtes spéciales ont renversé la première décision ou ont adopté un point de vue différent de celui des fonctionnaires de l'immigration, mais je suis à peu près certain que cela serait un avantage de supprimer l'étape de l'enquêteur spéciale. Le processus s'en trouverait sûrement accéléré.

Deuxièmement, je suis sûr que plus que 30 p. 100, probablement 50 p. 100, des milliers et des milliers d'affaires pendantes devant la Commission d'appel de l'immigration restent en suspens pour un manque de points. Je le répète en présence du ministre puisqu'il a dû s'absenter pendant quelques minutes. La commission et les requérants eux-mêmes ont sûrement beaucoup de mal à comprendre comment il se fait que la plupart de ceux qui sont visés par la procédure de déportation, s'ils étaient interrogés au jour prévu de leur départ selon le système des points, seraient acceptés parce qu'ils ont pu entre temps s'adapter; à ce stade, ils ont sûrement un ami ou une amie, ils ont appris une ou même deux langues pour améliorer leurs chances et les perspectives d'emploi sont probablement très bonnes dans leur cas.

Une façon de régler le problème serait peut-être de prévoir une double déclaration; on pourrait dire «dans telle mesure», ou «à compter de telle date» toute personne dont la cause est en appel parce qu'elle n'a pas obtenu la cote voulue pour obtenir, selon le système des points, le statut d'immigrant. C'est un privilège que pourrait très bien accorder le Parlement. A compter de la même date, il faudrait également interdire aux touristes de demander le statut d'immigrant une fois sur place. L'expérience a prouvé je pense qu'il convient d'abolir ce privilège pour les touristes. Il faudrait combiner les deux mesures de façon à permettre à ceux qui ont pu profiter de cette faille dans la Loi de rester au Canada; ainsi, aucune injustice ne serait commise. Le système de points pourrait en outre être appliqué avec plus de vigueur dans nos bureaux d'outre-mer et des États-Unis; la situation redeviendrait normale et nous n'aurions pas à donner plus d'ampleur à la Commission d'appel. La ligne de conduite selon laquelle il faut

[Text]

• 1705

Obviously at the beginning it would be quite difficult to readjust but we would come back to normality. I share the view of my predecessor, Mr. Skoreyko, completely. I strongly believe that a minister, especially in such a sensitive issue that demands so much humanity, could be given more of his *ex officio* power of discretion. I believe there has never been any abuse by any minister of his discretionary power, as most of that was given back through the Court of Appeal, and I am saying this—évidemment avec tout le respect que j'ai pour la Cour d'appel.

The Chairman: Do you have any comments on this, Miss Scott?

Miss Scott: Just one point, Mr. Chairman. You mentioned, Mr. Prud'homme, if I understand you correctly, that if your suggestion was coupled with your amnesty, as of the same date, you would not allow the tourist to apply in Canada.

Mr. Prud'homme: That is right.

Miss Scott: I would draw to your attention, as you are no doubt aware, that Section 34 of the Immigration Regulations, Part I, which came into force in October 1967, was simply the machinery for applying in Canada. But people applied in Canada and were landed for years before that section was ever thought of, pursuant to Section 7 (3) of the Immigration Act. In other words, unless you were to change the Immigration Act itself, which I think would be very difficult in this area and block everybody from applying in Canada, they can apply under the act itself.

Mr. Prud'homme: Miss Scott, could you tell me how it became suddenly so abused?

Mr. Mackasey: The latitude of appeal that was provided for under the recent part of the act which was not there before is really the cause of the backlog.

Mr. Prud'homme: Yes, I see.

Mr. Mackasey: I am not going to argue with you. As Mr. Skoreyko has said, we have always encouraged people who have come here as tourists and liked this country to apply for landed immigrant status, provided after proper inquiry that they would make good Canadian citizens. They have been encouraged. This is what our country is all about. We are underpopulated as it is. I hope this is always the basis of our immigration policy.

I might point out that last year we had 38 million visitors in Canada and many Canadians travelled to the United States in the same period, so there is an awful lot of activity at our border points. With air travel growing and accelerating, you can see that the Immigration Department is a growing department with growing problems and our budget this year indicates the need for more money. We are spending more money this coming year at many points around the world to update facilities, upgrade the officers and encourage people as much as possible to take that method of applying for landed immigrant status. But we will always retain what you have asked.

I want to get down to the main point you have made. I have to be very careful in choosing my words because I do

[Interpretation]

entendre tous ceux qui veulent immigrer au Canada, que ce soit de l'intérieur ou de l'extérieur, engendre des frais imposants.

Je sais qu'au départ il y aurait des difficultés, mais la situation redeviendrait bientôt normale. Je suis tout à fait de l'avis de mon préopinant, M. Skoreko. J'estime que le ministre, surtout dans un domaine aussi délicat, exigeant une si grande compréhension, pourrait avoir plus de pouvoir discrétionnaire de par ses fonctions mêmes. Je ne crois pas que ces pouvoirs discrétionnaires du ministre aient donné lieu à beaucoup d'abus, puisqu'il a toujours fallu compter avec les tribunaux d'appels, et je le dis, with all due respect for the appeal Commission.

Le président: Vous avez des vues sur le sujet, mademoiselle Scott?

Mlle Scott: Il y a un point sur lequel je veux revenir, monsieur le président. Si je vous ai bien compris monsieur le président. Si je vous ai bien compris monsieur Prud'homme, vous proposez en même temps qu'une amnistie, à la même date, l'interdiction pour les touristes de présenter une demande de l'intérieur du Canada.

M. Prud'homme: Parfaitement.

Mlle Scott: Vous n'ignorez sans doute pas, que l'article 34 des règlements sur l'immigration, partie I, qui sont entrés en vigueur au mois d'octobre 1967, établit simplement la marche à suivre. Il reste que pendant des années, avant même qu'on ait songé à ces dispositions, les gens ont présenté des demandes de l'intérieur du Canada et ont été reçus aux termes de l'article 7(3) de la Loi sur l'immigration. En d'autres termes, à moins de modifier la Loi sur l'immigration elle-même, ce qui serait assez difficile dans la conjoncture actuelle, afin d'interdire l'entrée au Canada à quiconque, on pourrait toujours invoquer la loi comme telle.

M. Prud'homme: Pouvez-vous me dire, mademoiselle Scott, comment ont pu survenir les difficultés actuelles?

M. Mackasey: C'est la récente adjonction à la loi qui permet une grande souplesse au stade de l'appel qui a vraiment causé l'accumulation des causes.

M. Prud'homme: Je vois.

M. Mackasey: Je ne veux pas entrer dans une discussion avec vous. Comme M. Skoreko l'a souligné, nous avons toujours incité les étrangers à entrer au pays comme touristes et à demander d'être reçus comme immigrants s'ils s'y plaisaient, à condition qu'une enquête sérieuse puisse prouver qu'ils étaient aptes à devenir d'excellents citoyens canadiens. Nous avons toujours encouragé les étrangers à procéder ainsi; c'est une des caractéristiques principales de notre pays. Il y a un manque de population. Quant à moi, j'espère que ce sera toujours la base de notre politique d'immigration.

Je vous signale en passant qu'il y a eu l'année dernière 38 millions de visiteurs au Canada et qu'un grand nombre de Canadiens ont visité les États-Unis au cours de la même période; il y a donc une activité considérable à la frontière. Avec le voyage aérien qui prend de l'ampleur, vous n'êtes pas sans savoir que le ministère de l'Immigration doit accroître ses efforts, ce que se reflète dans le budget cette année. Nous consacrons plus d'argent dans plusieurs de nos bureaux à l'étranger pour améliorer les installations, former le personnel et encourager les immigrants éventuels à faire les formalités dans leur pays. Nous examine-

[Texte]

not want to see me unintentionally start a mad rush next Monday, theoretically, of 100,000 people directly into Canada to take advantage of some general amnesty. You can see why I have to be rather noncommittal in reply to your suggestions.

• 1710

We have a particular problem, a problem with the backlog, and the backlog has been caused by the appeals system. If I may differ with other witnesses and with you, I do not consider the situation as, at the moment, one of urgency. I would describe it as serious but not urgent, thus allowing me time to get to the root cause of the problem, which is a review of the act. Periodical amnesty, as you have suggested, while appearing to my humanitarian instincts, is not the solution. That does not mean to say I have not considered it. I would just like to leave it at that, if I may.

Mr. Prud'homme: I am sorry if I was misunderstood; I expressed myself very badly. I meant to say that I have always thought everybody should be equal and they should not be given permission to go the Appeal Court. That is what I had in mind. I am sorry if I misled Miss Scott or you.

Mr. Mackasey: I would not even go that far.

Mr. Prud'homme: People could still come as tourists but would not be given permission, as anyone else outside the country.

Mr. Mackasey: I am not against the appeal system, and it is possible we might have to review the procedure that allows people to get to appeal. They may have to make a case for the right to appeal rather than simply go and appeal.

These are all avenues that are open to us and they can be explored. The immediate problem is what we do about the existing backlog—because obviously many of these people, if they had their opportunity to appeal to the Appeal Board, would in all probability be permitted to remain in the country due to the humanitarian features and the latitude and stress I think the Appeal Board has placed on humanitarianism in hearing cases. There is no doubt about it. There is also the fact that people's personalities change, they are better assimilated, and in many many instances are self-sufficient financially.

I think the case is self-evident. We are all saying the same thing. But I would not want a minister to be unintentionally misquoted and have everybody in the world rushing into Canada next week in the hope that a week later there would be general amnesty and, let us say, all the Italian community of Montreal or Toronto would suddenly have landed immigrant status as a general rule. It is tempting but not responsible.

The Chairman: Do you have more questions, Mr. Skoreyko?

Mr. Skoreyko: I have one more question. Miss Scott, does this statement emanate from your department?

Miss Scott: What does it say at the top?

Mr. Skoreyko: Statistical Review of Operations, Immigration Appeal Board, for last year.

[Interprétation]

rons cependant vos suggestions. J'en viens à l'un des principaux arguments que vous avancez.

Nous devons choisir nos mots avec beaucoup de soin, car je n'ai pas l'intention de lancer une course effrénée lundi prochain, de quelque 100,000 personnes qui sont au

Canada et qui bénéficieraient d'une amnistie. Vous voyez pourquoi je ne veux pas me compromettre en répondant à vos suggestions.

Nous avons le problème bien particulier de l'arriéré qui résulte du système d'appel. Je m'excuse si je ne suis pas d'accord avec les autres témoins ni avec vous, mais je ne crois pas que la situation soit actuellement très urgente. Je dirais qu'elle est sérieuse, mais non pas urgente; nous avons le temps d'aller au fond du problème et de réviser la loi. Une amnistie périodique, comme vous le suggérez, fait appel à mes instincts humanitaires, mais ce n'est pas une solution. Cela ne signifie pas que je n'y ai pas pensé. Si vous le permettez, je n'en dirai pas davantage.

M. Prud'homme: Je m'excuse, je m'exprime mal et vous n'avez pas compris. Ce que je voulais dire c'est qu'à mon avis nous sommes tous égaux et qu'on ne devrait pas donner de permission d'aller en cour d'appel. C'est ce que j'avais dans l'idée, je m'excuse si je vous ai induit en erreur de même que Mlle Scott.

M. Mackasey: Je n'irais pas si loin.

M. Prud'homme: Les gens pourraient toujours venir comme touristes, mais n'auraient pas la permission de demeurer, comme c'est le cas pour ceux qui sont en dehors du pays.

M. Mackasey: Je ne suis pas contre le système d'appel; il se peut que nous devions réviser nos procédures d'appel et exiger que les appelants justifient leur cause pour avoir le droit d'appel.

Ce sont là de nouvelles avenues qui nous sont ouvertes et qu'il nous faut explorer. Le problème immédiat est le suivant: que faisons-nous de l'arriéré actuel, car évidemment si elles ont l'occasion de faire appel à la Commission, un grand nombre de ces personnes auront probablement la permission de demeurer au Canada, pour des raisons humanitaires et à cause de cet aspect humanitaire que la commission d'appel a souligné dans le passé. Il n'y a pas de doute à ce sujet. Il y a également le fait que la personnalité des gens change, qu'ils sont mieux assimilés et dans bien des cas financièrement indépendants.

Je crois que c'est une chose évidente et que nous disons tous la même chose. Mais je ne voudrais pas qu'on ne me cite pas correctement et que des foules d'étrangers se hâtent d'entrer au Canada la semaine prochaine dans l'espoir qu'une semaine plus tard il y aura une amnistie générale; ni que par exemple tous les membres de la communauté italienne de Montréal ou de Toronto reçoivent soudainement leur statut d'immigrants reçus. C'est peut-être tentant, mais irresponsable.

Le président: Avez-vous d'autres questions, monsieur Skoreyko?

M. Skoreyko: J'ai une autre question. Mademoiselle Scott, cette déclaration a-t-elle été publiée dans votre ministère?

Mlle Scott: Que lisez-vous à l'entête?

M. Skoreyko: La Revue statistique des activités de la Commission d'appel de l'immigration pour l'an dernier.

[Text]

Miss Scott: Yes, that is ours.

Mr. Skoreyko: You say here:

Needy appellants desirous of appearing before the Board at the time of the hearing of their appeal can, under the provisions of the Immigration Appeal Board Rules submit for this purpose an application for financial assistance for reasonable travelling and living expenses, in whole or in part. From November 13, 1967, to June 30, 1971, 101 applications for financial assistance...

What did that cost?

Miss Scott: I can give you the figures. Before 1970 these figures were rather higher because there was no Toronto region. In 1970-71 we expended \$1,904 in the way of financial assistance and in the fiscal year 1971-72 it was \$3,128.

• 1715

Mr. Skoreyko: Well, that is not really very much money in terms of...

Miss Scott: There were relatively few applications for assistance.

Mr. Skoreyko: The other point that I wanted to make, Mr. Minister, is that I concur almost fully with everything Mr. Prud'homme said with the exception of the amnesty part of it. I do not think we can condone a wrong. No matter what the changes in the Immigration Act might be, those who are here now should go before the Appeal Board and should be heard.

Mr. Mackasey: Or at least the case should be proceeded with in an acceptable manner.

Mr. Skoreyko: That is right.

Mr. Mackasey: Not necessarily before the Appeal Board, but in some acceptable manner on an individual basis.

Mr. Skoreyko: Well, I do not know what other...

Mr. Mackasey: Well, you had suggested one yourself.

Mr. Skoreyko: Oh, yes. That is fine. But I do not think just an outright amnesty, as was granted the Chinese a few years ago.

Mr. Mackasey: I was just re-emphasizing the point that you made. It seemed a very progressive one.

The Chairman: Gentlemen, if there are no more questions, I would like to thank the Minister and the officials of the Board for their appearance here today. Our Committee will adjourn until 3.30 p.m. Monday, May 8, 1972, when we shall have before us the Minister of Labour, Mr. O'Connell, regarding Bill C-183, an act to amend the labour code.

Miss Scott is asking me about the vote but we have not enough members right now.

Mr. Mackasey: How many do we need?

The Chairman: We need 11, Mr. Mackasey, and we are very sorry that some of our members had to be absent today. Mr. Skoberg, do you see any objection to it?

[Interpretation]

Mlle Scott: Oui, c'est de nous.

M. Skoreyko: Vous dites et je cite:

Les appelants en sentant le besoin et qui désirent comparaître devant la commission au moment de l'audience de leur cause, peuvent en vertu des dispositions du règlement de la Commission d'appel de l'Immigration, présenter à cette fin une demande d'aide financière payant en partie ou en totalité des dépenses raisonnables de voyage et de subsistance. A partir du 13 novembre 1967 au 30 juin 1971, 101 demandes d'aide financière...

Combien cela a-t-il coûté?

Mlle Scott: Je peux vous donner les chiffres. Avant 1970 ces chiffres étaient assez élevés, car il n'y avait pas de commission à Toronto. Nous avons dépensé en 1970-1971 \$1,904 pour l'assistance financière et en 1971-1972, \$3,128.

M. Skoreyko: Il ne s'agit pas d'un montant fort important...

Mlle Scott: Les demandes d'aide n'étaient pas nombreuses.

M. Skoreyko: Je tiens à préciser, monsieur le ministre, que je suis presque entièrement d'accord avec les propos de M. Prud'homme, sauf peut-être pour l'amnistie dont il nous a parlé. On ne peut certainement pas approuver une erreur. Peu importe les modifications apportées à la Loi sur l'immigration, ceux qui se trouvent déjà au Canada doivent pouvoir s'adresser à la Commission d'appel.

M. Mackasey: Il faudrait au moins que l'affaire soit traitée d'une façon acceptable.

M. Skoreyko: Bien.

M. Mackasey: Pas nécessairement devant une commission d'appel; il faut bien étudier chaque cas particulier.

M. Skoreyko: Je ne vois pas quelle autre...

M. Mackasey: Vous avez suggéré vous-même une méthode.

M. Skoreyko: D'accord. Mais je n'envisageais pas une amnistie totale telle que celle qui a été accordée au peuple chinois il y a quelques années.

M. Mackasey: J'ai essayé de faire ressortir à nouveau l'élément que vous avez fait valoir, car il semblait fort avant-gardiste.

Le président: Messieurs, puisqu'il n'y a plus de questions, je tiens à féliciter le Ministre et les hauts fonctionnaires de la Commission qui ont bien voulu se rendre ici ce matin. Le Comité est ajourné jusqu'à 15h30 le lundi 8 mai 1972, M. O'Connell, ministre du Travail, sera parmi nous pour étudier le bill C-183, Loi modifiant le code du travail.

Mlle Scott me demande si l'on peut procéder à la mise aux voix mais nous ne sommes pas en nombre suffisant.

M. Mackasey: Combien de membres doivent être présents?

Le président: Onze, monsieur Mackasey, et nous regrettons l'absence de certains de nos collègues. Monsieur Skoberg, y voyez-vous une objection?

[Texte]

Mr. Skoreyko: No, I do not think we could legally do it, but I can give you the assurance that as soon as we have a quorum, if you want to deal with the subject matter, we will ...

Mr. Mackasey: Possibly the first thing Monday, even if you are not present, you might instruct the people who are responsible for labour ...

Mr. Skoreyko: I will report back to the Committee on Monday.

Mr. Mackasey: Ask your representative on the labour bill, which would be Mr. Alexander, if perhaps he would vote.

The Chairman: We will put the question on Monday afternoon. Thank you very much.

[Interprétation]

M. Skoreyko: Du point de vue juridique, ce n'est pas possible, mais dès que nous aurons le quorum nous pourrions aborder cette question ...

M. Mackasey: Je mettrai cette question en tête des priorités lundi matin et si vous ne pouvez venir, pourriez-vous donner des instructions aux responsables de votre ministère ...

M. Skoreyko: Je serai ici lundi matin.

M. Mackasey: Demandez à votre représentant chargé de l'étude du projet de loi de quel côté se rangera M. Alexander s'il décide de voter.

Le président: Il y aura mise aux voix lundi après-midi. Je vous remercie.

CANADA

Gouvernement
Publications

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 7

Fascicule no 7

Monday, May 8, 1972

Le lundi 8 mai 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

CONCERNANT:

Bill C-183, An Act to amend
the Canada Labour Code

Bill C-183, Loi modifiant
le Code canadien du travail

APPEARING:

COMPARAÎT:

Hon. Martin P. O'Connell
Minister of Labour

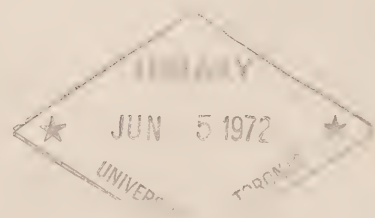
L'hon. Martin P. O'Connell
Ministre du Travail

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See Minutes of Proceedings)

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session
Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la
vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent

Caccia
Dionne
Guay (*Lévis*)

Knowles (*Norfolk-
Haldimand*)

Loiselle
McNulty
Muir

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Penner
Perrault

Ryan
Schumacher
Serré

Skoberg
Skoreyko
Turner (*London East*)
Weatherhead—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

Messrs. McNulty, Schumacher and Knowles (*Norfolk-
Haldimand*) replaced Messrs. Roy (*Laval*), Lun-
drigan and Thomas (*Moncton*) on May 8, 1972.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

MM. McNulty, Schumacher et Knowles (*Norfolk-
Haldimand*) remplacent MM. Roy (*Laval*), Lun-
drigan et Thomas (*Moncton*) le 8 mai 1972.

ORDER OF REFERENCE

Tuesday, April 18, 1972.

Ordered,—That Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

ATTEST

ORDRE DE RENVOI

Le mardi 18 avril 1972

Il est ordonné,—Que le Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail soit déferé au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

ATTESTÉ

Le greffier de la Chambre des communes
ALISTAIR FRASER

The Clerk of the House of Commons

MINUTES OF PROCEEDINGS

Monday, May 8, 1972.

(8)

[Text]

The Standing Committee, on Labour, Manpower and Immigration met at 3.45 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Caccia, Cafik, Guay (*Lévis*), Knowles (*Norfolk-Halifax*), Muir, Penner, Perrault, Portelance, Schumacher, Skoberg, Weatherhead—(11).

Also present: Messrs. Barnett, Ritchie, M.P.'s.

Appearing: The Honourable Martin O'Connell, Minister of Labour.

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister; W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister; Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister.

Pursuant to its Order of Reference of Tuesday, April 18, 1972, the Committee proceeded to the consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman called clause 1 and welcomed the Honourable Martin O'Connell, Minister of Labour, who in turn introduced the officials of the Department.

The Minister made a statement and was questioned thereon, assisted by his officials.

Mr. Wilson agreed to provide the Committee with the following information:—

1. Incidence of technological change provisions
2. Number of contracts
3. Months to run in contracts.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the Minister and the officials of the Department for their appearance.

At 5.25 o'clock p.m. the Committee adjourned until 9.30 o'clock a.m. Tuesday, May 9, 1972.

PROCÈS-VERBAL

Le lundi 8 mai 1972

(8)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h. 45, sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Caccia, Cafik, Guay (*Lévis*), Knowles (*Norfolk-Halifax*), Muir, Penner, Perrault, Portelance, Schumacher, Skoberg, Weatherhead—(11).

Autres députés présents: MM. Barnett, Ritchie.

Comparait: L'hon. Martin O'Connell, ministre du Travail.

Témoins: du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint; Robert Armstrong, adjoint spécial du sous-ministre.

Conformément à son ordre de renvoi du mardi 18 avril 1972, le Comité reprend l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président met en délibération l'article 1, et souhaite la bienvenue à l'hon. Martin O'Connell, ministre du Travail, qui, à son tour, présente les hauts fonctionnaires de son ministère.

Le ministre fait une déclaration et des questions lui sont ensuite posées, auxquelles il répond avec l'aide de ses hauts fonctionnaires.

M. Wilson accepte de fournir au Comité les renseignements suivants:

1. La portée des dispositions concernant les changements technologiques;
2. Le nombre de contrats;
3. Le nombre de mois pour négocier les contrats.

À la fin de la période de questions, le président remercie le ministre et les hauts fonctionnaires du ministère d'avoir comparu devant le Comité.

À 17 h. 25 le Comité suspend ses travaux, qu'il reprendra le mardi 9 mai 1972 à 9 h. 30.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Monday, May 8, 1972

[Texte]

The Chairman: Gentlemen, we will start consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

I would like to welcome the Honourable Martin P. O'Connell, Minister of Labour. I will ask him to introduce the officials of his department.

• 1544

Hon. Martin P. O'Connell (Minister of Labour): Mr. Chairman and members of the Committee, on my right is the Deputy Minister of the Department of Labour, Mr. Bernard Wilson; next to him is Mr. W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister of Labour; then Mr. Robert Armstrong, Special Assistant to the Deputy Minister, and Mr. R. W. Mitchell, the Director of legal services in the department.

• 1545

The Chairman: I think the Minister might like to make a statement before questioning begins.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman and gentlemen, anything I say in opening will be very brief mainly because there has been quite a good deal of discussion already on the principles and, indeed, on many of the proposals and articles in this bill. However, I do want to say that I am very pleased to appear before the Committee. It seems a long time that we have been considering this matter; now, we are here in Committee. You will perhaps remember that the original version of this bill which came before the House of Commons last June, not quite a year ago, never did come to Committee, so this is our first opportunity to look into the bill and I do want to welcome that on behalf of myself and the department. I want also to say that I will be pleased to come back to the Committee any time you feel it would be useful. My officials in the department will be following the hearings very closely and, of course, they will be available to you to answer questions in detail on the legislation.

Perhaps, Mr. Chairman, you will allow me to say again how much I appreciated the comments, the suggestions and the close attention paid to the bill during second reading debate. I know you are going to look very closely at the bill and we welcome that scrutiny.

I think it would be fair to say that many representatives both of employers and of labour have seen the bill as progressive and forward-looking. Also, there have been some criticisms. I do not want to cover the whole issue with you today because you will be coming to these points as we go along, but perhaps it would be worthwhile just to touch briefly on the highlights of some of the areas of contention.

Those areas included sections dealing with technological change—you will find them in DIVISION IV of the bill—as well as an area in what is known as the unionization of supervisors and one that is known as the double standard, as between certification and decertification, and the proposed section on picketing in the previous bill. Undoubtedly there will be other areas. Let me just comment very briefly on the ones I am drawing to your attention now.

The proposed section on picketing, as you know, has been withdrawn. The import of the proposed section on supervisors, we think, has been a bit exaggerated. We do not see this proposed section as having significantly enlarged the powers of the proposed Canada Labour Relations Board but rather as making it clear beyond any doubt that the supervision of an employee by another employee will not in itself exclude the supervisory person

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 8 mai 1972.

[Interprétation]

Le président: Messieurs, nous allons étudier le bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Je souhaite la bienvenue au ministre du Travail, M. Martin P. O'Connell. J'aimerais qu'il nous présente les fonctionnaires de son Ministère.

L'hon. Martin P. O'Connell (ministre du Travail): Monsieur le président, messieurs, je vous présente le sous-ministre du Travail, M. Bernard Wilson, le sous-ministre adjoint, M. W. P. Kelly, l'adjoint spécial du sous-ministre, M. Robert Armstrong et le directeur des services juridiques, M. R. W. Mitchell.

Le président: Avant de passer aux questions, le ministre va faire une déclaration d'ouverture.

M. O'Connell: Mon introduction sera très brève, car les différents articles et propositions contenus dans ce projet de loi ont déjà fait l'objet de bien des discussions. Je suis, néanmoins, heureux que vous m'ayez invité à ce Comité. Depuis très longtemps déjà nous étudions ce projet de loi dont le Comité est maintenant saisi. Vous vous souvenez peut-être de ce que la version originale de ce projet qui a été présentée à la Chambre des communes au mois de juin dernier, il y a près d'un an, n'a jamais été étudiée en comité. C'est donc notre première occasion de l'étudier ensemble et j'en suis très heureux pour moi-même et pour mon Ministère. Je voudrais également vous dire que je serai heureux de revenir au Comité chaque fois que vous le jugerez utile. Les hauts fonctionnaires de mon Ministère suivront de très près ce qui se passera au cours des réunions et sont à votre disposition pour expliquer les détails de cette nouvelle législation.

Permettez-moi de répéter combien j'ai apprécié les commentaires, les suggestions et surtout l'attention dont ce projet de loi a été l'objet durant les débats de deuxième lecture. Je sais que vous allez étudier très attentivement ce projet de loi et nous en sommes heureux.

Je pense qu'on peut dire que ce projet de loi a reçu un jugement favorable aussi bien des représentants des employeurs que des employés. On a également formulé certaines critiques. Je n'ai pas l'intention de toucher à tous ces points aujourd'hui même, car nous y arriverons au fur et à mesure que l'examen avancera, mais il serait peut-être utile de soulever brièvement quelques problèmes épineux.

Il s'agit notamment des articles concernant le changement technologique à la Partie IV du bill, de la situation syndicale des surveillants, des normes différentes appliquées à l'accréditation et à la perte de l'accréditation et de l'article sur les piquets de grève qui avait été prévu dans l'ancien bill. Probablement y aura-t-il encore d'autres problèmes. Permettez-moi de commenter brièvement ceux que je viens d'énumérer.

Vous savez que l'article sur les piquets de grève a été retiré. On a un peu exagéré l'importance de l'article sur le personnel de surveillance. A notre avis, il n'a pas tellement élargi les pouvoirs du nouveau Conseil canadien des relations du travail mais il explique clairement qu'un surveillant ne sera pas exclu d'une unité de négociations simplement parce qu'il est chargé de surveiller un autre employé. Il faut qu'il y ait d'autres facteurs pour qu'il soit exclu de cette unité, comme, par exemple, des fonctions de direc-

[Text]

from being a member of a bargaining unit. There must be something more than the fact of supervision to exclude him. What would exclude a supervisory employee from certification or participation in a bargaining unit, on the other hand, is the vesting in that employee of managerial authority. That question will be one that the new Canada Labour Relations Board would be looking at as a matter of defining in particular instances.

• 1550

As far as the so-called double standard is concerned, on certification or decertification, we take the view that the Woods Task Force on Labour Relations was correct in saying that at the first sign of union organization there may indeed be acute employer opposition. To the extent that that is true, then the established public policy of favouring collective bargaining is impeded. It is blocked, and with that situation we think a union in those beginning days does need some edge in order to get a representation vote. That is the rationale between this approach of providing that a representation vote can be sought when 35 per cent of the employees in the proposed unit have given their approval to having a bargaining agent.

Of course, this applies only where there is no bargaining agent already in place. Where there is a bargaining agent, and there is a pattern of bargaining or bargaining history, we do not think the incentive or the advantage of the 35 per cent rule should apply. It is not necessary. We do not see anything illogical in this, what some have called a double standard.

In principle the Province of Ontario has framed its law along these lines and the task force, as I say, gave its approval to this kind of approach subsequent to its report having been made public.

With respect to the technological change provisions, Mr. Chairman, they have been amended in a number of ways which we think are appropriate as compared with the previous version. However, although I think they have been amended in the detail of mechanics, as to how one would see those provisions working, we believe that the basic principles have remained unchanged. That is to say, making provision for the impact of technological change on employees is an appropriate matter in the collective bargaining proceedings.

Some have thought that adverse results might flow from this. I for one do not agree, and I have thought a good deal about this. I would not agree that these provisions would lead to more strikes, or indeed to higher settlements. Although the bill is not yet passed, one of the most interesting and perhaps historical examples of the operation of an agreement or the reaching of an agreement, based on principles that no doubt would apply after this bill is passed, is the settlement on the Montreal docks.

With respect to the principle of the provisions under technological change, I would only say that I wonder how realistic it is that in these early days of the nineteen hundred and seventies we should expect to continue, without change, basic labour legislation which in its broad principles has been in effect now for nearly 30 years without change. I think most of us would agree that we need to take account of that which is increasingly obvious, and that is the accelerated rate of technological change which none of us want to delay. I think most of us would agree that some adjustment in the patterns of the dispute settlement, some adjustments in the law are required. That was the thinking, of course, and the motive behind the proposals that are coming forward in Bill C-183.

[Interpretation]

tion. Dans ce cas, il ne pourra ni être accrédité, ni participer à la négociation. Le nouveau Conseil canadien des relations du travail étudiera cette question afin d'en arriver à des définitions correspondant aux cas particuliers.

Au sujet du double étalon servant à l'accréditation, nous acceptons l'hypothèse émise par le Groupe de travail Woods (relations du travail) qui indique une opposition marquée chez l'employeur dès les premiers signes d'orga-

nization syndicale. Dans la mesure où c'est vrai, cela va à l'encontre de la politique officielle qui est favorable aux négociations collectives. Il y a obstacle, et dans un tel cas, nous croyons qu'un syndicat a besoin, au début, d'un certain avantage s'il veut obtenir un scrutin de représentation. Voilà pourquoi nous permettons le recours à un scrutin de représentation lorsque 35 p. 100 des employés de l'unité proposée acceptent un agent négociateur.

On y a recours seulement lorsqu'il n'y a pas d'agent négociateur. Là où il y a un agent négociateur et où des précédents existent en matière de négociations, nous ne voyons aucun avantage à appliquer la règle de 35 p. 100. Nous ne voyons rien d'illogique à ce que certains qualifient de «double standard.»

La province de l'Ontario a tenu compte de ces principes et le Groupe de travail, comme je l'ai dit, a approuvé cette méthode après avoir publié son rapport.

Au sujet des dispositions prévues pour les changements technologiques, monsieur le président, des amendements nombreux et appropriés ont été apportés à la version précédente. Cependant, même si les modalités d'application ont été modifiées, les principes fondamentaux restent intacts. Ceci revient à dire qu'il convient de prévoir, lors des négociations collectives, l'effet des changements technologiques sur les employés.

Certains redoutent des conséquences défavorables. Je ne suis pas d'accord et j'y ai beaucoup réfléchi. Je ne suis pas d'avis que ces dispositions augmenteront le nombre de grèves ou entraîneront des règlements plus importants. Même si ce projet de loi n'est pas encore approuvé, je trouve que le règlement du conflit des débardeurs de Montréal est un cas historique et un exemple des plus intéressants d'une convention fondée sur des principes qui seront sûrement mis en œuvre lorsque le bill aura été adopté.

En ce qui concerne le principe des dispositions prévues en cas de changements technologiques, je me demande s'il est réaliste, au début de cette décennie, de garder, sans la modifier, une législation ouverte dont les principes n'ont pas changé depuis presque 30 ans. Il faut se rendre à l'évidence et reconnaître la rapidité des changements technologiques dont personne ne voudrait ralentir le rythme. Nous sommes pour la plupart prêts à reconnaître la nécessité de modifier les méthodes de règlement des conflits et d'apporter des amendements à la loi. C'est pour cette raison que nous avons présenté les propositions qui se trouvent dans le Bill C-183.

Vous remarquerez que le bill constitue un amendement au Code canadien du travail. S'il est approuvé, il deviendra la partie V du Code canadien des relations de travail sous le titre «Relations industrielles».

Vous constaterez que le bill est composé de sept divisions. La première est très courte, elle concerne les libertés fondamentales et répète ce qui figurait dans l'ancien bill en matière de libre choix du syndicat et d'association patronale.

La division II prévoit un nouveau Conseil canadien des relations du travail; la division III contient un certain

[Texte]

• 1555

You will note as you look at the bill that it is an amendment to the Canada Labour Code. It will, if approved, become Part V of the Canada Labour Relations Code, known as the "Industrial Relations" part.

You will see that the bill is in seven divisions. The first one is a very short section on basic freedoms reiterating that which was in the former bill of the right to choose a union of one's choice and an employers' association of one's choice.

Division II provides for a new Canada Labour Relations Board; Division III contains a number of articles dealing with certification and decertification; Division IV deals with collective bargaining and collective agreements, and Division V deals with prohibition and enforcement and then there is Division VII which is a general or miscellaneous one.

That is the main structure of the bill. Mr. Chairman, I would be very glad if you would allow me to stop there and I will be pleased to answer questions that come forward.

The Chairman: Very well. Thank you, Mr. O'Connell. Mr. Skoberg, are you ready to start the questioning?

Mr. Skoberg: Thank you, Mr. Chairman and Mr. O'Connell. I think the explanation the Minister gave at the opening, of course, again spells out his concern for the entire field of labour relations, as he has so far stated very clearly in the House of Commons. I have no reason to think it will not be anything but a good bill in the final analysis.

My remarks in the House when we had the second reading had to do with some of the definitions and I wonder whether we could have a little clarification on the interpretation of "strike" as it appears on page 5.

Some of the concern that has been expressed with regard to this interpretation of "strike", the "B" portion in particular, is that instead of referring specifically to a cessation of work, it refers to the fact of a slowdown of work or other concerted activity.

Possibly this could be considered a form of work stoppage, but at the same time I think anyone who has been involved in this type of activity, work to rule, knows this leaves something unclarified in the way it reads at this particular time. I wonder whether the Minister or his Deputy Minister would respond to that concern.

Mr. Bernard Wilson (Deputy Minister, Department of Labour): Yes, we have expanded the definition of "strike", Mr. Skoberg, to bring it into line with modern industrial relations practices. We are having varieties of strikes now, rotating strikes—on today and off tomorrow—and I think it would be a matter of interpretation when a slowdown was a strike and the actual circumstances surrounding the situation at issue.

Mr. Skoberg: Now that we have been confronted with the work to rule type of operation of many of the employer-employee organizations, would you consider that to be interpreted as a strike as we read it here in this portion of the bill?

Mr. Wilson: That would depend entirely on the circumstances. For instance, if something were done, possibly in the interest of safety, and there was quite a history of accidents in the undertaking, whoever had to decide whether the strike was in violation of this act or not would have to take those circumstances into account.

[Interprétation]

nombre d'article sur l'accréditation et sa révocation; la division IV traite des négociations collectives et des conventions collectives; la division V concerne les interdictions et l'exécution et la division VII comporte des dispositions générales et diverses.

Voilà la structure fondamentale du bill. Monsieur le président, je serais heureux de m'en tenir là et de répondre aux questions qui seront posées.

Le président: Très bien, je vous remercie, monsieur O'Connell. Monsieur Skoberg, êtes-vous prêt pour les questions?

M. Skoberg: Je vous remercie. Les explications qu'a données le ministre en introduction manifestent évidemment l'intérêt qu'il porte à tout le domaine des relations de travail, comme il l'a déjà déclaré clairement à la Chambre des communes. J'ai toutes raisons de croire qu'en dernière analyse, le bill sera profitable.

Lors de la deuxième lecture à la Chambre, j'ai fait quelques remarques sur les définitions et je voudrais obtenir quelques éclaircissements sur l'interprétation du terme «grève» tel qu'il figure à la page 5.

A propos de l'interprétation de ce terme et de la partie D en particulier, on a remarqué qu'il ne s'agissait pas précisément d'un arrêt du travail, mais d'un ralentissement du travail ou d'autres activités concertées.

Cela pourrait sans doute être considéré comme une forme d'arrêt de travail, mais je crois également que de l'avis de toute personne qui a participé à la grève du zèle, la définition n'est pas très claire. Le ministre ou le sous-ministre pourrait-il répondre à ce sujet?

M. Bernard Wilson (sous-ministre du Travail): Monsieur Skoberg, nous avons élargi la définition de la «grève» pour qu'elle corresponde aux habitudes modernes des relations industrielles. Il existe maintenant toutes sortes de grèves, des grèves tournantes, qui commencent et qui cessent d'un jour à l'autre, et je crois qu'il s'agit d'interpréter un ralentissement comme une grève selon les véritables circonstances qui entourent la situation.

M. Skoberg: Maintenant que nous avons connu ce genre de grève du zèle parmi un grand nombre d'organisations entre employeurs et employés, l'interpréteriez-vous comme une grève dans le sens qui figure dans cette partie du bill?

M. Wilson: Cela dépend entièrement des circonstances. Par exemple, si l'on prenait des mesures pour des raisons de sécurité et qu'il se soit produit toute une série d'accidents, il faudrait prendre ces circonstances en considération pour déterminer si la grève constitue une infraction à la loi.

[Text]

In other situations a work to rule program would be, in essence, a sit-down strike with nobody doing anything. It could be any gradation between that and working almost to full capacity.

Mr. Skoberg: Would I be correct in saying that if employees are fulfilling their contract obligations to the ultimate—in effect, this is what work to rule really means—this definition of a strike would not pertain to that type of operation?

• 1600

Mr. Wilson: I would not make the definition except in regard to an actual situation, but the person who has to decide whether or not it was in violation would have a much harder time fighting against the union in the situation that you envisage.

Mr. Skoberg: In the final analysis, who would make that determination?

Mr. Wilson: It would depend on the Canada Labour Relations Board who would be asked in a given situation whether or not it should issue a declaration if the strike was not illegal. The bill makes provision for the Canada Labour Relations Board to make a declaration.

Mr. Skoberg: Possibly we could go on to the Canada Labour Relations Board and its composition. I appreciate the fact that the Minister made it quite clear in his opening remarks on second reading how there would be ample representation probably from the public management and employee groups. I wonder why it could not be spelled out somehow in the composition of the board, so that there will be no question whatever now or in the future that this will be the type of representation that will be envisioned.

The Chairman: Mr. O'Connell.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, it is to be a public-interest board, as it is called, and I think it is very infrequent and rather unusual to spell it out even though it is the intention to have very knowledgeable persons with a background of direct experience in both employer and labour union activities. I think it would be rather unusual to confine in legislation the selection to those fields. I do not see what is really gained by that.

Mr. Skoberg: I made the comments on second reading . . .

Mr. O'Connell: They must depart those fields. A union or company executive would, upon appointment, have to resign from all his previous activities. This is a full-time board unlike the present one where officers of unions or companies may continue in their employment while serving on the board.

Mr. Skoberg: I am thinking of the situation though, Mr. Minister, that we found all too often. Today it may be just fine; we all agree and believe we know what is in this particular bill concerning the composition of the board, but 10 years from now we may have new people around with a different approach to the type of bill that we are looking at right now.

It is my understanding that certain countries in Europe do spell out the composition of various boards, not necessarily as we are looking at it right now, but so far as manpower is concerned they spell out the type of representation that will be included on that board. I still

[Interpretation]

Dans d'autres situations, la grève du zèle consisterait essentiellement en une grève sur le tas où personne ne travaillerait. La grève peut prendre toutes les formes intermédiaires entre celle-ci et celle du travail à pratiquement pleine capacité.

Mr. Skoberg: Peut-on dire que si les employés respectent entièrement leurs obligations contractuelles—c'est en fait ce que représente la grève du zèle,—cette définition de la grève ne s'appliquerait pas à ce genre d'action?

Mr. Wilson: Je ne formulerais de définitions qu'à l'égard d'une situation réelle mais celui qui doit décider s'il y a eu ou non violation, se heurterait bien davantage au syndicat dans la situation que vous proposez.

Mr. Skoberg: Mais qui procéderait, en fin de compte, à cette détermination?

Mr. Wilson: Cela dépend du Conseil canadien des relations ouvrières à qui l'on demande, dans une situation donnée, de déclarer éventuellement que la grève n'est pas illégale. Le projet de loi prévoit que la Commission canadienne des relations ouvrières fasse une déclaration.

Mr. Skoberg: Nous pourrions peut-être examiner la Commission canadienne des relations ouvrières et la manière dont elle est composée. Je reconnais qu'au cours de son allocation d'ouverture à l'occasion de la seconde lecture du projet de Loi, le ministre a bien précisé que le public et les groupes d'employés seraient probablement amplement représentés. J'aimerais savoir pourquoi le chapitre consacré à la composition de la Commission ne pourrait-il pas le préciser noir sur blanc, afin qu'il n'y ait plus aucun doute à ce sujet.

Le président: Monsieur O'Connell.

Mr. O'Connell: Monsieur le président, cette commission, comme son nom l'indique d'ailleurs, est une commission d'intérêt public et je pense qu'il est tout à fait inhabituel, pour ne pas dire peu fréquent, d'en préciser en détail la composition même si on a l'intention d'y faire participer des personnes très compétentes ayant une expérience directe du travail du côté syndical et du côté patronal. Je crois qu'il serait inhabituel que la Loi limite la sélection à ces domaines. Je ne vois pas l'avantage.

Mr. Skoberg: A l'occasion de la deuxième lecture, j'ai fait remarquer . . .

Mr. O'Connell: Il faut sortir de ces domaines. Le délégué syndical ou le directeur de société qui vient d'être nommé à la Commission, devrait donner sa démission. Il s'agit d'une commission qui siège à plein temps, à l'inverse de la commission actuelle dont les membres, qu'ils appartiennent au secteur syndical ou patronal, peuvent continuer à travailler tout en en faisant partie.

Mr. Skoberg: Pourtant, monsieur le ministre, je pense à cette situation que nous ne rencontrons que trop souvent. Aujourd'hui, cela peut aller; nous sommes tous d'accord pour dire que nous croyons connaître les dispositions du projet de loi relatives à la composition de la Commission, mais dans dix ans, d'autres personnes pourront avoir de ce projet de loi une conception différente de la nôtre.

Je crois que certains pays d'Europe précisent la composition de diverses commissions pas nécessairement de la manière dont nous l'envisageons pour le moment, mais en ce qui concerne la main-d'œuvre, ces pays précisent la manière dont la commission sera composée. Mais j'essaie

[Texte]

have a hard time trying to understand why the composition of these groups that are vitally concerned with this whole field of labour relations should not be spelled out and what bodies they will represent indicated.

Mr. O'Connell: I think I would say two things in reply. First, with respect to Europe, they do things rather differently in many ways than we do here; we have a Parliamentary system. Second, we have a labour-management history, a pattern of bargaining, that is rather different. We are not engaged in some of the highly centralized bargaining processes that go on in Europe, possibly where boards of this kind have quite different functions. I do not think the European pattern need be too much of a guide in this case although it would be of interest.

My second answer would be that it surely is just as reasonable to trust to the good sense of the appointing Governor-in-Council as to be suspicious of or to lack confidence in the Governor-in-Council appointments.

• 1605

The whole purpose of a board of this kind is to make sure that we have constructive dispute settlements, constructive labour relations, and the system would collapse if you put in there persons who would lack the confidence of the two main parties in the dispute. I think any government of the day could be trusted to see the sense of doing it that way.

Moreover, there are rather long tenures involved here. You might argue that that is just as much a cause for concern as it is for confidence. But the whole purpose of these boards is that they do make their function, and in this particular instance we do know—and it is a very happy history with the present board—that it makes sense to have persons who have the confidence of both parties.

I think we in the Department of Labour have a very long experience in finding such persons, as demonstrated in the conciliation procedures and the mediation procedures. I for one do not look askance at leaving it in this fashion, and I trust that the future would justify that confidence.

Mr. Skoberg: I think my only point, Mr. Minister, is the fact that in too many collective agreements understandings have been arrived at in good faith, and I do not hesitate at all to say that in this particular case, you would see that. But all of this is done in such a way that there is no prerequisite as to what will make up that type of board. However, I will leave that subject now as I imagine my 10 minutes is just about up, Mr. Chairman.

My last point on the Canada Labour Relations Board is the age of 70 years. I also raised that in second reading. I can appreciate the fact, and in fact all of us here probably well remember, the work Senator Roebuck did at the age that he was, which was tremendous so far as the labour field was concerned. At the same time, I am wondering if we are going to be consistent with some of our Canada Pension Plans and all the way down the line, whether or not it is necessary, leave that age 70 years in there as far as eligibility is concerned, the limited eligibility.

Mr. O'Connell: The age for judges, I think, is 70 years.

Mr. Skoberg: Well, that does not make this right.

[Interprétation]

encore de comprendre pourquoi on ne pourrait pas préciser en détail la composition de ces groupes pour lesquels l'ensemble des questions de relations ouvrières constituent l'intérêt primordial, ainsi que les organismes qu'ils représenteront.

M. O'Connell: Je vais vous répondre en deux points. Tout d'abord, les manières de procéder en Europe sont bien différentes des nôtres. Nous avons un système parlementaire. En second lieu, l'historique des relations syndicales-patronales et le système de négociations sont fort différents. Nous ne connaissons pas le processus de négociations fortement centralisées qui a cours en Europe; en outre, il est possible que les commissions de ce genre aient des fonctions toutes différentes. Je ne pense pas que nous devions trop copier le système européen, bien que dans ce cas, il puisse être intéressant.

Quant à ma deuxième réponse, je dirais qu'il est plus raisonnable de faire confiance au bon sens du gouverneur en conseil lorsqu'il procède à des nominations que d'en douter ou de s'en défier.

Une commission de ce genre sert à régler les différends de façon constructive, et à entretenir des relations de travail constructives; tout le système s'effronderait si ce rôle était rempli par des personnes ne possédant pas la confiance des deux principales parties en cause. Je crois que tous les gouvernements actuels en conviendront.

De plus, ces personnes occupent leur poste pendant une assez longue période. Vous pouvez dire qu'il y a autant lieu de s'en préoccuper que de s'en féliciter. Mais ces commissions doivent avant tout remplir leur rôle et, dans ce cas précis, nous savons qu'il est bon qu'elles soient constituées de personnes qui possèdent la confiance des deux parties; la commission actuelle en est un heureux exemple.

Je crois qu'au ministère du travail, nous avons une très longue expérience du recrutement de ces personnes, comme le prouvent les procédures de conciliation et de médiation. Pour ma part, je ne suis pas opposé à l'idée de conserver le *statu quo*, et je crois que l'avenir me donnera raison.

M. Skoberg: Monsieur le ministre, le fait est que trop de conventions collectives ont été signées en toute bonne foi, et je crois que dans ce cas précis vous reconnaîtrez la justesse de cette observation. Mais la formation de ce genre de commission n'est pas régie par aucune exigence préalable. Je passe maintenant à un autre sujet, je crois que mes dix minutes sont presque écoulées.

Je veux parler de la limite d'âge, fixée à 70 ans, à la Commission des relations de travail du Canada. J'en ai déjà parlé au moment de la seconde lecture. J'apprécie à sa juste valeur le travail énorme accompli par le Sénateur Roebuck dans le domaine du travail à un âge assez avancé; nous nous en souvenons tous. Mais, si nous voulons être logique avec certains régimes de pension notamment, nous devons peut-être nous demander s'il est indispensable de maintenir cette limite à 70 ans pour de ce qui est de l'éligibilité.

M. O'Connell: Je crois que la limite d'âge pour les juges est de 70 ans.

M. Skoberg: Ce n'est pas une raison.

[Text]

Mr. Ritchie: Senators are seventy-five.

Mr. Skoberg: That still does not make it right.

An hon. Member: I think we should recognize experience.

Mr. O'Connell: Thanks for raising that particular point. We will take a look at that. I do not want to encourage you too much on it, but we will look at that.

The Chairman: Are you through, Mr. Skoberg?

Mr. Skoberg: In another round I will have some more points.

The Chairman: Mr. Barnett.

Mr. Barnett: I am just sitting in on the Committee today, Mr. Chairman. I would like to return for a minute to the initial question raised by Mr. Skoberg on the definition sections with reference to the definition of a strike and the expansion of that term to include a slowdown of work.

I was checking that with what one might call a companion definition which refers to a lockout which, if I am correct, is virtually in the same terms as it has been. One of the problems that arises in many situations—and some of them I have had personal knowledge of, primarily in labour jurisdiction coming within provincial fields, so I am not pointing at any particular federal situation here—so often in my judgment, what are often referred to as wild-cat strikes arise because the employer does in some cases take action which might be described as being well short of a lockout, which in effect is roughly the spirit if not the letter of a collective agreement. Despite what some people seem to imagine, employees are not always rearing to go to have a strike. But if this expanded definition of a strike with an unchanged definition of a lockout comes into use, it seems to me that it inhibits a group of employees from taking any action which can counter action that may have been taken by an employer. It seems to me, if we are going to consider broadening the term “deinition” to the extent that this bill is doing, that some thought should be given to the other side of the coin. I do not know that I have any specific suggestion how such a thing could be drafted but the technique of showing displeasure by the employees with certain actions that may be taken by the employer short of actually shutting down a plant in some cases has proven quite an effective way of persuading the employer to adopt a change of tactics.

• 1610

What is concerning me with this proposal is that you are going to make it more difficult for a group of employees to take action or counteraction in that area, as the case may be, while at the same time leaving the employer with all of the freedom, what often is referred to as employer's rights, as untrammelled as it has been in the past. I am wondering whether we might have some further comment on this particular aspect of the proposal in the bill.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, I would be interested if Mr. Barnett could be a little more specific. If there have been any developments in the technique of lockout that indicate we require an expansion of the definition, I would be very glad to hear of them. Perhaps in a subsequent meeting of the Committee you might be able to come up with one. I do not at first glance see any difficulty in this particular definition. You might eventually show us one. If there is any dismissal or locking out of an employee or a number of employees, presumably the grievance procedure, the arbitration procedure, is available. Do you see any particular defect—if I may ask it that way—apart from the fact

[Interpretation]

M. Ritchie: C'est 75 ans pour les sénateurs.

M. Skoberg: Ce n'est pas une raison non plus.

Une voix: Je crois que nous devrions reconnaître le mérite de l'expérience.

M. O'Connell: Je vous remercie d'avoir soulevé ce point. Nous allons en parler.

Le président: Monsieur Skoberg, avez-vous terminé?

M. Skoberg: J'attendrai le prochain tour.

Le président: Monsieur Barnett.

M. Barnett: Monsieur le président, je n'assiste qu'à la séance d'aujourd'hui. Je voudrais revenir à la question soulevée par M. Skoberg sur la définition d'une grève et l'élargissement du terme qui englobe désormais un ralentissement du travail.

J'ai comparé cette définition avec celle du lockout qui l'accompagne, définition qui, si je ne me trompe, n'a pratiquement pas changé. Je connais bien l'aspect juridique des relations de travail, dans le cadre provincial, je ne veux pas parler du fédéral, et je crois que très souvent ce qu'on appelle des grèves sauvages se déclenchent parce que l'employeur prend parfois des mesures qui, sans aller tout à fait jusqu'au lockout, respectent plus ou moins l'esprit, sinon la lettre d'une convention collective. Quoi que certains individus en pensent, les employés ne sont pas toujours impatients de faire des grèves. Mais si on introduit cette définition élargie d'une grève sans changer la définition d'un lockout, il me semble qu'on empêche un groupe d'employés de réagir aux mesures prises par l'employeur. Si nous allons étendre le sens du terme «définition» comme le fait ce bill nous devrions songer aussi au revers de la médaille. Je n'ai pas de proposition particulière à cet égard, mais dans quelques cas les employés ont très bien réussi à persuader l'employeur de changer de tactique en lui montrant leur mécontentement de certaines mesures, mais sans fermer l'usine.

Ce qui m'inquiète c'est que vous allez rendre plus difficile aux employés d'agir ou de s'opposer, selon le cas, tout en laissant à l'employeur toute la liberté et tous les droits qu'il avait par le passé. Serait-il possible de nous donner encore des renseignements sur cet aspect particulier de la proposition contenue dans le bill?

M. O'Connell: Monsieur le président, M. Barnett pourrait peut-être se montrer un peu plus précis. S'il y a eu une évolution de la technique du lockout qui rend nécessaire une définition plus vaste, je serais très heureux d'en être informé. Vous pourriez peut-être en trouver une lors d'une réunion ultérieure du Comité. Au premier coup d'œil, je ne vois pas de problème en ce qui concerne cette définition particulière. Vous pourriez éventuellement nous en montrer un. Si on congédie ou si on exclut un employé ou des employés, cet employé pourrait vraisemblablement avoir recours à un grief ou à l'arbitrage. Y voyez-vous une difficulté quelconque—si je puis poser la question de cette

[Texte]

that one definition has been changed and the other has not? Does this raise a question in your mind?

Mr. Barnett: Well, heretofore when one talked about a strike or a lockout one knew exactly what it meant. It meant that one party or the other closed down the plant or the operation. It was a very simple and straightforward thing. Either you were working or you were not working. In one case it was the employees taking the action to stop work and in the other it was the case of the employer taking action to bring the work to a stop. Now we are entering into a broader definition of strike which includes something other than ceasing to work, and I am just wondering whether we are not in danger of opening up a can of worms here.

Mr. Wilson: I suppose you could have a partial lockout too if the employer said he was going to cut the work day to four hours a day. Normally those things would be dealt with under the collective agreements. Would you not agree that a sit-down strike, complete and utter, without any work being done was a strike?

• 1615

Mr. Barnett: I would agree that might be argued, but this refers to a slowdown of work or "other concerted activity" which might consist of quite a number of things.

Mr. Wilson: However, it would have considered in the opinion of the adjudicator or whoever considered it that it amounted to such that it was a stoppage of work.

Mr. Barnett: That is not what the definition says, the way I read it. A strike includes two distinct activities and the definition of a slowdown or other concerted action is that which is "designed to restrict or limit output". If it said something of a nature that is the equivalent of a strike, then I would suggest that argument might apply, but as I read it, it is wide open, any kind of concerted activity that might have any impact on the output, and as Mr. Skoberg mentioned, it would include what is often referred to as working to rule.

Mr. Wilson: I do not know what I could add to that except to say that it is perfectly true that it is an expansion of the definition in the present act. It is really a matter of proof in a given case of whether a slowdown of work or other concerted activity amounts to a cessation of work. If it did not amount to a cessation of work I suppose the board would find that it was not a cessation of work. There would have to be sufficient interference at some point or degree with the working activity to be considered in conformity with (a) as a cessation of work.

Mr. Barnett: To come back to my initial point, if you are doing this and you say the decision would have to be made by an arbitrator...

Mr. Wilson: No, the Canada Labour Relations Board.

Mr. Barnett: The Labour Relations Board would have to adjudicate. What I am suggesting is that by expanding the definition of "strike" you are giving an employer a ground to go to the Canada Labour Relations Board and claim that an offence has been committed which is a lesser action than what we usually refer to as a strike, but at the same time you are not extending to the employees nor the certified agent of the employees a companion or parallel ground for going to the Canada Labour Relations Board if in their views the employer is taking action that amounts to something less than an all out lockout. This is the point I

[Interprétation]

façon—en dehors du fait qu'on a changé une définition mais non pas l'autre? Est-ce cela qui vous inquiète?

M. Barnett: Jusqu'ici, quand on parlait d'une grève ou d'un lockout, on savait exactement de quoi il s'agissait. Cela voulait dire qu'une des parties avait fermé l'usine ou l'entreprise. Tout cela était très simple. Ou bien vous travailliez ou bien vous ne travailliez pas. Dans certains cas, les employés arrêtaient le travail; dans d'autres cas, c'était l'employeur. Maintenant on propose une définition élargie de la grève, qui ne signifie plus tout simplement un arrêt de travail. Je me demande si nous ne risquons pas de créer de graves problèmes.

M. Wilson: On pourrait peut-être parler d'un lockout partiel si l'employeur disait qu'il avait l'intention de réduire la journée de travail à 4 heures. Normalement, tout cela serait régi par les conventions collectives. N'admettriez-vous pas qu'une grève avec occupation d'usine, pendant laquelle aucun travail se ferait, soit en effet une grève?

M. Barnett: C'est discutable, j'en conviens, mais on parle ici d'un ralentissement du travail ou d'activités concertées de diverses natures.

M. Wilson: L'arbitre ou la personne qui a examiné la situation, aurait considéré qu'il s'agissait en somme d'un arrêt du travail.

M. Barnett: Je n'ai pas compris la définition de cette façon. Une grève s'entend de deux activités distinctes. Un ralentissement du travail et d'autres activités concertées sont définies comme étant des mesures destinées à réduire ou à limiter le rendement. Si on disait des mesures équivalant à une grève, je serais d'accord mais à mon sens, il n'y a pas de restrictions. La définition comprend toute activité concertée susceptible d'affecter le rendement, et comme M. Skoberg l'a dit, cela comprend ce qu'on appelle la grève du zèle.

M. Wilson: Je suis entièrement d'accord; la définition actuelle est plus large. Tout dépend si dans un cas précis on peut prouver que le ralentissement du travail, ou autres activités concertées, équivaut à un arrêt du travail. Dans le cas contraire j'imagine que le Conseil en déciderait ainsi. Il faudrait que le travail soit suffisamment perturbé pour que, conformément à l'alinéa a) on considère qu'il y a arrêt du travail.

M. Barnett: Pour revenir à mon argument du début, si vous dites que la décision relève d'un arbitre...

M. Wilson: Non, du Conseil canadien des relations du travail.

M. Barnett: Le Conseil des relations du travail devrait se prononcer. En élargissant la définition de «grève», vous donnez à l'employeur une raison pour se présenter devant le Conseil canadien des relations du travail sous prétexte qu'une infraction a été commise même si cette infraction ne constitue pas tout à fait ce que nous appelons une grève. Mais, vous ne donnez pas aux employés ou à leur représentant accrédité le même droit de se présenter devant le Conseil canadien des relations de travail s'ils estiment que l'employeur prend des mesures qui équivalent presque à un lock-out. C'est ce que j'essaie de dire. Si

[Text]

am trying to make. If you are doing it for one, you should do it for the other or do it for neither.

Mr. Wilson: There is a singleness of action in the hands of the employer that just does not pertain in respect of the employees. As you have said, an employer might take some provocative action which would bring on the strike, but very rarely have I seen a partial lockout. I think the present CBC situation where they told employees who were ready to come back to work that they could not come back until they had agreed to certain conditions was a partial lockout to the extent of duration, but it was complete lockout for the time that it took place. The employer is not in the same position as the employee. He keeps on being the employer and they keep on being employees, but the extent to which they engage themselves in performing the job can vary, as I have said, from a sit-down strike to total activity. At some point that is not a strike and at other points it is, but that depends on the ruling of the Board in the circumstances of the case.

• 1620

Mr. R. Armstrong (Special Assistant to Deputy Minister of the Department of Labour): Mr. Barnett might also want to refer to Section 183 which gives the Board power to declare that a lockout is unlawful, which is in a way a companion piece to the definition that perhaps you are seeking.

Mr. Barnett: What section?

Mr. Armstrong: Section 183. So there is a *quid pro quo*, if you will, and the employees are not without some redress as the bill is now drafted.

Mr. Barnett: I would suggest that the operation of Section 183 hinges upon the definition of lockout in the definition section of the bill.

Mr. Armstrong: No, you made the point that there was no avenue of redress and there appears to be one, so there is a degree of balancing as between the definition and that of substantive provision.

The Chairman: Mr. Barnett, I think Mr. Kelly would like to add something to this.

Mr. W. P. Kelly (Assistant Deputy Minister of the Department of Labour): May I suggest, is a *quid pro quo* needed? Part of the reason for clarification is confusion in the minds of union members or employees. Strikes have been called such things as study meetings and prayer meetings. It goes under many names. There are fellows who sincerely believe that they are not participating in a concerted work stoppage if it is a study session to study the contract, but it is a work stoppage.

On the other hand, is there any motivation or any manipulation that a company could use; for instance, a partial lockout? Let us take a closed period in the agreement. If as a devious means to save on payroll they come up with some excuse that the plant would only work for two hours today and two hours tomorrow, these matters are covered by collective agreement. Invariably these employees would be entitled to eight hours pay and could get this through the collective agreement. In the open period of the contract when the company or the union is free to lock out I cannot imagine under what guise the company would effect a partial closing unless they called it a lockout, because they would be subject to claims for wages, unless they declared it a lockout.

[Interpretation]

vous le faites pour un, vous devriez le faire pour l'autre, ou pas du tout.

M. Wilson: L'employeur bénéficie de la non-réciprocité d'un principe parce que ce principe ne pourrait s'appliquer aux employés. Comme vous l'avez dit, un employeur pourrait prendre des mesures qui provoqueraient une grève, mais je n'ai que très rarement vu un lock-out partiel. Je pense que la situation actuelle de Radio-Canada est un lock-out partiel dans la mesure où les employés qui étaient disposés à reprendre le travail, ne le pouvaient pas avant d'avoir accepté certaines conditions. C'était un lock-out partiel vu sous l'angle de la durée, mais c'était un lock-out complet au moment où il s'est produit. L'employeur n'occupe pas la même position que l'employé. Ils gardent toujours leurs positions respectives, mais le degré de leur engagement personnel dans l'exécution de leurs fonctions peut varier, comme je l'ai dit, d'une grève sur le tas à une activité totale. Il est difficile de définir là où commence une grève, mais tout dépend de la décision que rendra le Conseil en vu des circonstances.

M. R. Armstrong (adjoint spécial au sous-ministre du Travail): M. Barnett pense peut-être aussi à l'article 183 qui donne au Conseil le pouvoir de déclarer un lock-out illégal ce qui d'une certaine façon rejoint la définition que vous cherchez peut-être à obtenir.

M. Barnett: Quel article?

M. Armstrong: L'article 183. Il y a donc là un quiproquo et le texte actuel du bill prévoit un droit de recours pour les employés.

M. Barnett: A mon avis, l'application de l'article 183 est fonction de la définition donnée au terme «lock-out» dans le bill.

M. Armstrong: Vous avez prétendu qu'il n'y avait aucune possibilité de recours alors qu'il semble y en exister une. Cela fait une manière de compromis entre une définition et une disposition précise.

Le président: Monsieur Barnett, M. Kelly aimerait ajouter quelque chose.

M. W. P. Kelly (sous-ministre adjoint du ministère du Travail): Ce quiproquo est-il nécessaire? Cette clarification est nécessaire en partie parce que les membres des syndicats ou les employés sont parfois dans la confusion. Certaines grèves se voient appeler «réunions d'étude», «prière en commun» et bien d'autres choses encore. Il y a des gens qui croient sincèrement qu'ils ne participent pas à un arrêt concerté du travail si celui-ci se fait sous forme de séance d'étude du contrat; ce n'en est pas moins un arrêt de travail.

D'autre part, est-ce que quelque chose pourrait pousser une société à recourir à d'autres méthodes, par exemple un lock-out partiel? Prenons le cas d'une période de fermeture indiquée dans l'entente. Si, comme moyen détourné pour épargner de l'argent sur les salaires, la direction prétend que l'usine ne peut rester ouverte que deux heures une journée et deux heures le lendemain, la convention collective offre le recours nécessaire. Invariablement les employés auraient droit à la paie correspondant à huit heures de travail, et pourraient l'obtenir au moyen de leur convention collective. Lors des périodes prévues dans le contrat où la société ou le syndicat peuvent procéder à un lock-out je ne vois pas sous quel prétexte la société pour-

[Texte]

I see your point though. When one section has been broadened, you feel why is the other section not broadened, but really I do not see any motivation for a company.

The Chairman: Mr. Barnett, excuse me.

Mr. Barnett: I really did want to explore the question a bit Mr. Chairman.

The Chairman: You will have a chance to come back to it.

Mr. Barnett: It does open up a new avenue, but I may or may not want to come back to it again Mr. Chairman. Thank you.

The Chairman: Dr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Mr. Chairman I was interested in the definition of a "professional employee" and what a unit is. I presume that you could have widely different professions within the same unit. Is this so?

Mr. Wilson: In the professional unit? Yes.

Mr. Ritchie: Yes. Would these people be included although as professional they did not wish to be?

Mr. Wilson: Not necessarily, it would depend on what unit the Board declared appropriate when it was confronted with an application on the representations of the lawyers or the economists who might wish to be together or who might wish to be separated.

• 1625

Mr. Ritchie: How broad a definition is "professional employee of a university or a similar institution"? What about technical college graduates; would they fit into a professional unit?

Mr. Wilson: I think a professional employee is pretty well defined on page 5:

"professional employee" means an employee who . . . And then it goes on (a) and (b).

Mr. Ritchie: Yes.

Mr. Wilson: I think it is pretty closely defined there but again the Board has latitude. If you look at the operative section you will see that they can include employees in the units, and again, this would be a matter of unit determination and the wishes of the employees who work with the professionals but who are not qualified professionals.

Mr. Ritchie: What about employees of a hospital, maybe laboratory technicians? All these people have degrees of some sort. Do you envisage their being in one union only or in one bargaining unit only?

Mr. Wilson: It depends on the wishes of the employees when they make the application and when the union makes the application. The Board in unit determination is guided by quite a number of factors; one, of course, is the viability of the unit that has made application for certification. If the Board considered a multi-professional unit appropriate and all those groups wished to be included together they would have power to do it, or they would have power to segregate. You have to look at it in relation to the industrial undertaking, the wishes of the employees, the viability of the unit; that is, could it bargain effectively? All of those things are taken into account by the Board. The Board has flexibility here with respect to that definition to include multi-professions, segregate professions, or

[Interprétation]

rait décréter une fermeture partielle, à moins de l'appeler un lock-out car sans cela, les employés pourraient réclamer leur salaire.

Néanmoins je comprends votre point de vue. Lorsqu'on a étendu la portée d'un article, vous vous demandez pourquoi il n'en va pas de même pour l'autre mais réellement je ne vois pas pourquoi une société agirait ainsi.

Le président: Monsieur Barnett, pardonnez-moi.

M. Barnett: J'aimerais en savoir davantage sur cette question, monsieur le président.

Le président: Vous aurez l'occasion d'y revenir.

M. Barnett: Elle nous laisse entrevoir d'autres horizons mais il se peut que je veuille pas y revenir, monsieur le président. Merci.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Je suis content d'avoir appris la définition d'employés, ce que sont les «professionnels» et en quoi consiste une unité. Je suppose qu'il peut y avoir des professions très différentes les unes des autres au sein de la même unité, n'est-ce pas?

M. Wilson: Au sein de l'unité professionnelle? Oui.

M. Ritchie: Oui. Pourrait-on inclure ces gens même si, en tant que professionnels, ils ne le souhaitent pas.

M. Wilson: Pas nécessairement; tout dépend de la décision du Conseil lorsque celui-ci recevra une demande d'avocats ou d'économistes qui peuvent préférer être dans la même unité ou faire partie d'unités distinctes.

M. Ritchie: Quelle est l'étendue de la définition d'un «professionnel» dans une université ou une institution analogue? Est-ce que les diplômés des collèges techniques entretiennent dans cette définition?

M. Wilson: Je crois que la définition donnée à la page cinq est claire.

«professionnel» désigne un employé . . . les détails sont donnés aux alinéas a) et b).

M. Ritchie: Oui.

M. Wilson: Je crois que cela est clair mais le Conseil garde une certaine latitude. Si vous examinez les dispositions exécutives, vous verrez qu'il peut affecter les employés aux unités et cela dépend de la conception de l'unité et des souhaits des employés qui travaillent avec des professionnels sans l'être eux-mêmes.

M. Ritchie: Quelle est la situation des employés des hôpitaux, par exemple des techniciens de laboratoire? Ils possèdent tous des diplômes. Doivent-ils être tous dans un seul syndicat ou une seule unité de négociations?

M. Wilson: Ceci dépend du désir de ces employés lorsqu'ils déposent leur demande et que le syndicat en fait autant. Le Conseil tient compte d'un certain nombre de facteurs et en particulier de la viabilité de l'unité qui demande son accréditation. Si le conseil pense qu'il est indiqué d'établir une unité multiprofessionnelle et que tous ces groupes désirent y être inclus, le Conseil peut agir ainsi ou créer des unités distinctes. Tout dépend du genre de travail, des désirs des employés, de la viabilité de l'unité; c'est-à-dire de savoir si elle est en mesure de négocier efficacement? Le Conseil tient compte de tous ces facteurs; il a la souplesse nécessaire et il peut donc inclure des professions diverses ou au contraire les séparer ou inclure des employés qui ne sont pas des professionnels ou

[Text]

include employees who are not professionals or who work with the professionals and have very much the same qualifications but do not have professional status.

Mr. Ritchie: Do you envisage putting people in a unit who might have their own professional union outside, a sort of all-inclusive union?

Mr. Wilson: The engineers have their own professional organization, as you know, but because engineers are increasingly becoming employed in industry as distinct from the fee-earning professional, there have been requests for collective bargaining and they do bargain collectively in certain jurisdictions. They bargained collectively under the Wartime Labour Relations Regulations which preceded the present Industrial Relations and Disputes Investigation Act. However, in the formulation of the Act in 1948, they were excluded on representations from professional organizations but the employees themselves, and in fact, the professional organizations, have been assisting groups of professional engineers to bargain, but to bargain in a separate organization.

Mr. Ritchie: Yes. Until now has the definition of these professionals created any difficulties?

Mr. Wilson: In this Act? It has not created any difficulties yet. I think there have been certain representations from the professional organizations on this definition. Some of them would like to make it tighter so that we could not include non-professionals. However, we have encountered situations, particularly under the Wartime Labour Relations Regulations, where people were actually doing the work of professionals but not being professionally qualified under statute. They could not sign the job as having been done by a professional engineer, but they were, to all intents and purposes doing the same work and in this case the professional engineers wanted them in so the board included them, that is the old wartime board. We have not had any practice under the present legislation since 1948 with respect to professional employees because they were excluded from collective bargaining.

• 1630

Mr. Ritchie: My only real experience occurred when I was in England. In the hospitals, various small groups did complain for instance, the physiotherapists complained bitterly that they did not get representatives because they were such a small segment of a very large number of workers in a bargaining unit. This was one of the problems of a multidiscipline unit. It seems to be that if you are small in numbers and particularly if the income is relatively high, although it might be high relatively because of their skills, the bargaining agent pays little attention to their needs.

Mr. Wilson: When the applications were made for that unit and they did not want to be in it, that was one of the grounds they had advanced to the board, either for exclusion from that certification or the establishment of a separate certificate for them. Another test of certification is the degree to which the union is capable or desires or represents adequately the separate groups. We have had a unit, although not a professional one, that was certified for a group of employees which had neglected to represent and had excluded from the collective agreement a portion of that group. The board has always held that that kind of neglect is grounds for that excluded or misrepresented

[Interpretation]

qui travaillent avec des professionnels et qui ont à peu près la même compétence sans bénéficier du statut.

Mr. Ritchie: Est-ce que vous envisagez d'inclure dans une unité des gens qui auraient déjà éventuellement leur propre syndicat ailleurs, est-ce que vous envisagez une sorte de syndicat global?

Mr. Wilson: Les ingénieurs ont leur propre organisation professionnelle comme vous le savez, mais, puisqu'ils travaillent de plus en plus dans l'industrie indépendamment de ceux qui travaillent comme professionnels, ils ont fait des requêtes pour pouvoir négocier collectivement et c'est ce qu'ils font dans certaines juridictions. Ils ont négocié collectivement dans le cadre des règlements des relations de travail en temps de guerre, les règlements qui ont précédé la loi actuelle sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Toutefois, lors de la rédaction de la loi de 1948, on les a exclus sur les instances des organisations professionnelles mais les employés eux-mêmes, et, en fait, les organisations professionnelles ont aidé des groupes d'ingénieurs professionnels à négocier mais dans le cadre d'une organisation distincte.

Mr. Ritchie: Oui. Jusqu'à présent est-ce que la définition de ces professionnels a soulevé des difficultés?

Mr. Wilson: Dans la loi? Il n'y a pas eu de difficultés jusqu'à présent. Je pense que les organisations professionnelles ont présenté certaines instances au sujet de cette définition. Certaines aimeraient qu'elle soit plus rigide afin que nous ne puissions pas inclure les non-professionnels. Toutefois, nous avons eu des cas, particulièrement avec les règlements des relations de travail en temps de guerre, où des personnes faisaient en fait un travail de professionnel mais n'avaient pas le statut. En fait, ils faisaient exactement le même travail que des ingénieurs, sans en avoir le titre. Ils furent, finalement, sur la demande d'ingénieurs diplômés, représentés dans l'ancienne Commission. Depuis 1948, la législation les a de nouveau exclus des conventions collectives.

Mr. Ritchie: Ma seule véritable expérience date de mon séjour en Angleterre. Certains employés des services hospitaliers, par exemple, formulaient des plaintes. Les physiothérapeutes se plaignaient de ne pas être représentés dans les négociations sous prétexte qu'ils étaient peu nombreux. C'est un des problèmes qu'entraînent les unités multidisciplinaires. Il semble que les négociateurs négligent souvent les groupes peu représentatifs, surtout lorsque le salaire de ces derniers est relativement élevé, bien qu'il soit parfois justifié par les qualifications requises.

Mr. Wilson: C'était une des raisons pour lesquelles ils avaient demandé à la Commission soit d'être exclus de cette unité soit d'obtenir un négociateur uniquement pour eux. L'accréditation, doit, par ailleurs, être jugée en fonction du degré selon lequel un syndicat peut ou désire représenter les différents groupes. Nous avons eu affaire à une unité de négociations qui était chargée des intérêts de tout un groupe dont toute une partie avait été négligée et exclue. Dans ce cas, la Commission a toujours accepté la demande séparée du groupe négligé et accordé l'accréditation.

[Texte]

group to make a separate application for certification and the board would certify it.

Mr. Ritchie: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Schumacher.

Mr. Schumacher: Thank you, Mr. Chairman. First of all, I would like to say that I hope the Minister will not feel that the committee is unanimous in its objection to 70 years of age being too old . . .

An hon. Member: We could have a vote on it.

Mr. Schumacher: . . . for people to serve on the board. I feel that in our society these days there is too much emphasis on the younger people and sufficient recognition is not given to experience that has been acquired over an active lifetime. I think 70 is not too old. It depends upon who is appointed. Many people, I would say, are younger in their approach at 70 years of age than perhaps I will end up being at half that age. Nevertheless, I feel that, particularly in the western world, not enough recognition is given to experience at the present time.

I really cannot see why 75 years is not proper if it is accepted for the judiciary and for service in the Upper House of this Parliament. Be that as it may, concerning the present situation and how it has developed since the introduction of the present legislation, how many people would be subject of the existing legislation, say 30 years ago. The Minister said this matter was usually a last recourse in a major way. And how many people are in that area at the present time?

Mr. Wilson: Do you mean to what extent has the act been broadened to take in additional groups of people?

Mr. Schumacher: I was just wondering how many people were within the federal . . . Referring to proposed Section 108:

This Part applies in respect of employees who are employed upon or in connection with the operation of any federal work, . . .

How many people were in that?

• 1635

Mr. Wilson: I cannot say actually. I can say that there are between 400,000 and 500,000 people within federal jurisdiction, but to the extent that technology has taken over, particularly on the railroads, it might be if you were able to look at it closely, even though we are taking in professionals, some supervisors and fishermen, that probably the two groups would be the same because of the decreasing number of railway employees who come under the act.

Mr. Schumacher: That is what I was wondering, whether there is a demonstrable need for a large increase in the size of the board and for making it a full-time board as opposed to its . . .

Mr. Wilson: That is really not a factor because it is just as easy to certify a unit of 100,000 employees, sometimes easier, than to certify a unit of 100 employees. It just depends on the questions that arise during the proceedings. Actually so far as certification is concerned, it is not really the number of employees involved that counts, it is the kind of situation and the extra work that the board will be given under this proposed act. Under the present act, for instance, the board does three things: it certifies; it decertifies and it prescribes grievance procedures. In addition to these, when there is a failure to bargain, the Minister of Labour can refer that question to the board. There have not been a dozen cases over the 24 or 25 years of

[Interprétation]

M. Ritchie: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Schumacher.

M. Schumacher: Merci, monsieur le président. J'espère que le ministre n'a pas l'impression que tous les membres de ce Comité pensent qu'à soixante-dix ans on est trop vieux . . .

Une voix: Nous pourrions mettre cela aux voix.

M. Schumacher: . . . pour être membre de la Commission. Je trouve que notre société accorde trop d'importance aux jeunes et néglige l'expérience acquise au cours d'une vie active. Pour moi, soixante-dix ans, cela ne veut rien dire, cela dépend de celui qui est nommé. Bien des gens sont plus jeunes d'esprit à soixante-dix ans qu'à trente-cinq par exemple. C'est ce qu'on oublie un peu dans notre monde occidental.

Pourquoi ne pas accepter des gens de soixante-quinze ans, alors que des personnes de cet âge exercent dans le service judiciaire ou à la Chambre Haute. Quoi qu'il en soit la situation actuelle étant ce qu'elle est, et connaissant son évolution depuis la présentation de cette mesure législative, à combien de gens se serait appliquée cette loi il y a par exemple trente ans? Et à combien à l'heure actuelle?

M. Wilson: Voulez-vous savoir dans quelle mesure le cadre de cette loi a été élargi afin d'inclure d'autres groupes?

M. Schumacher: Je voulais seulement savoir combien de gens travaillaient pour une entreprise fédérale . . . je pensais à l'article 108 du bill:

La présente partie s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale, . . .
Combien de gens sont concernés?

M. Wilson: Je peux dire simplement qu'il existe entre 400,000 et 500,000 personnes relevant de la juridiction fédérale mais, dans la mesure où la technologie progresse, en particulier dans le domaine des chemins de fer, et bien que nous engagions des professionnels comme des surveillants et des pêcheurs, il se pourrait que les deux groupes soient semblables du fait de la diminution du nombre d'employés des chemins de fer qui relèvent de la Loi.

M. Schumacher: Je me demande précisément s'il est véritablement nécessaire d'augmenter le nombre des membres du Conseil, de les faire travailler à plein temps . . .

M. Wilson: Ceci n'entre pas en ligne de compte car il est aussi facile et même parfois plus, d'accréditer une unité de 100,000 employés qu'une de 100. Cela dépend simplement des problèmes soulevés au cours des négociations. En fait, en matière d'accréditation, il ne s'agit pas véritablement du nombre d'employés concernés, mais du genre de travail supplémentaire que devra effectuer le Conseil en vertu de cette proposition de loi. Selon la loi actuelle, par exemple, le Conseil a trois fonctions: l'accréditation, la révocation des accréditations et les griefs. En outre, lorsque les négociations n'aboutissent pas, le ministre du Travail peut en saisir le Conseil. Il y a eu moins d'une douzaine de cas depuis 24 ou 25 années que cette loi existe. Les cas d'accré-

[Text]

operation of the present act. Certification and decertification cases are not very numerous, and grievance procedures—if there have been 50 over the years that is all there were.

The principal activity is certification and under this proposed act the division of powers among the Minister, the board and the courts is quite different. The board now will look after unfair labour practices, declarations of strikes and lock-outs, certification, decertification and quite a number of other duties that the present board under the existing legislation does not do at all, which is the reason why you need two panels and possibly three. For instance, with the technological change provision the board could have a tremendous amount of work under that provision alone.

Mr. Schumacher: In addition to expanding the size of the board and making it full-time, what is the intention with regard to the secretariat as opposed to the existing situation? I am thinking, as an example, of the CRTC. I believe the BBG had about 50 or 55 employees in 1966 or 1967 and now we find that they have 350, 5 or 6 years later. I wonder what the intention of the government is regarding this new board that we are going to have to establish?

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, the board will be quite independent of...

Mr. Schumacher: The CRTC seems to be, too.

Mr. O'Connell: Yes, it will be independent in that sense too and undoubtedly it will require some staff. I think it would be very difficult at this time to know what size of staff until the experience with the workload materializes.

Mr. Schumacher: It seems to me, Mr. Chairman, there should be some study given to this when we are being asked to create a potentially very cumbersome and expensive thing. We should have some knowledge of what we are really being asked to do because while it looks as though we may be having a board with a maximum of eight people, I think it probably is something like the tip of an iceberg.

Mr. O'Connell: The board will have functions devolved upon it by statute. It will be independent and in that sense it will be required to recruit the kind of staff in numbers and qualifications it feels that it requires to fulfil its obligations. It is very difficult, would you not agree, to estimate the level of the load at this point.

Mr. Schumacher: There may be difficulties, but surely the job of the Minister, Mr. Chairman, when he comes before us with legislation, is to explain exactly what he is asking us to do. While the Board may be independent, it is going to have to ask Treasury Board to create the man-years to do the job that it expects it is going to have to do. Surely there must have been some studies based on applying the proposed legislation to past experience.

• 1640

Mr. Wilson: We have looked into it in a preliminary way. The present Board, outside of the part-time Board members, the part-time Chairman and Vice-Chairman, has a staff of about 13 plus some assistance from the industrial relations staff in the field who perform mediation in investigating applications for certification. There are some unknown quantities in the legislation in that it is very hard to predict how many technological change situations you are going to have, for instance, when the legislation is so framed that there is a premium or some convenience in

[Interpretation]

ditation et de révocation ne sont pas très nombreux et il n'y a pas eu plus de 50 griefs.

L'activité principale est celle de l'accréditation et ce projet de loi prévoit une répartition très différente des pouvoirs entre le ministre, le Conseil et les tribunaux. Le Conseil réglera maintenant les cas de pratique illégale en matière de travail, il traitera des déclarations de grève et de lock-out, de l'accréditation, de la révocation, et d'un certain nombre d'autres questions que la législation actuelle ne confie pas à la Commission et c'est la raison pour laquelle il faut au moins deux ou trois groupes. La seule disposition concernant les changements technologiques, par exemple, donnerait au Conseil un travail considérable.

Mr. Schumacher: Outre l'élargissement du Conseil et son fonctionnement à plein temps, que va-t-il se passer pour le secrétariat? Je pense, par exemple, au CRTC. Je crois que la BBG employait 50 ou 55 personnes en 1966 ou 1967 et, maintenant cinq ou six ans plus tard, elle en emploie 350. Quelle est l'intention du gouvernement à l'égard du Conseil que nous allons créer?

Mr. O'Connell: Monsieur le président, le Conseil sera très indépendant...

Mr. Schumacher: Le CRTC semble l'être également.

Mr. O'Connell: Il sera également indépendant et nécessitera un certain personnel. Il est difficile de fixer un chiffre. Le volume de travail le déterminera.

Mr. Schumacher: Monsieur le président, il me semble que c'est le genre de facteur à étudier quand il s'agit de la création d'une machine qui risque d'être lourde et coûteuse. Il faudrait que nous sachions précisément à quoi nous en tenir car même si cela ne représente qu'un maximum de huit personnes pour le conseil, j'ai bien peur que cela ne soit que le sommet de l'iceberg.

Mr. O'Connell: Le Conseil se verra attribuer des fonctions statutaires. Il sera indépendant et devra donc recruter la quantité de personnel qualifié qu'il juge nécessaire pour remplir ces obligations. Vous reconnaîtrez qu'il est difficile d'évaluer à priori le volume de travail.

Mr. Schumacher: Il se peut qu'il y ait certaines difficultés mais lorsque le ministre nous présente une mesure législative, son devoir est d'expliquer exactement ce qu'il nous demande. Le conseil sera indépendant, mais il lui faudra demander au Conseil du Trésor de prévoir les années-hommes nécessaires pour lui permettre de faire son travail. On a sûrement procédé à des études comparatives afin de savoir quels pourraient être les effets de la mesure que l'on envisage.

Mr. Wilson: Il y a eu des études préliminaires. Le conseil actuel est composé, en plus des membres, du président et du vice-président qui travaillent à temps partiel, d'un personnel de 13 personnes; on peut en outre avoir recours aux experts en relations industrielles qui s'occupent de médiation lorsqu'ils examinent les demandes d'accréditation. La législation comporte de nombreuses inconnues; par exemple, il est extrêmement difficile de prévoir quels seront les cas où pourra intervenir l'évolution des techniques. Le bill est conçu de telle sorte qu'il y a un avantage marqué; il y a

[Texte]

making an agreement that will take you out of the legislation, so to speak, so that the technological change provisions will not operate. In that case, the work would be low. However, I would gather that the Board would probably start off in low key and increase its staff as every agency does if it finds it cannot cope with the workload.

Mr. Schumacher: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Thank you, Mr. Chairman. I have two or three questions that I would like to address to the Minister or his Deputy.

First of all, on page 7 of the bill before us, in proposed Section 111(2), the composition of the Board is outlined and I notice that it is quite possible, within these terms of reference, to appoint a Board that is of even numbers. I gather that the majority of the Board will determine the decisions of the Board. It seems to me that one perhaps ought to give some consideration to putting into the bill that it should at least be an odd number. It can go up to a maximum of 10, down to a minimum of 6 and anywhere in between. Would you care comment on that?

Mr. Wilson: The present act makes provision for a chairman, a vice-chairman and the possibility of another vice-chairman. It also makes provision for the employment of four members with a possibility of six, which come to three panels. That would be the maximum size of the Board. If the Board had so much work, it could—this is subject to arrangement by the Chairman—conceivably do as they do in Ontario and in the U.S. National Labour Relations Board, split up into panels of the Chairman and two members, the Vice-Chairman and two members, and this provisional Vice-Chairman and two provisional members if they are needed.

Mr. Cafik: So it is the intention of the bill that they would never sit in even numbers in any event then.

Mr. Wilson: The Chairman would arrange that. He would not want to have an unbalanced Board of three members. I would think he could sit as a whole Board, but probably when the Chairman was acting, the Vice-Chairmen would not have a vote, which is the present situation.

Mr. Cafik: Is there anything in this legislation that indicates the Vice-Chairmen would not have a vote in that case?

Mr. Wilson: Proposed Section 115(1) reads:

115. (1) At any meeting of the Board for the conduct of its business and for any proceeding before the Board, at least three members shall be present, one of whom shall be either the Chairman or a Vice-Chairman.

Mr. Cafik: Yes, but I do not think that addresses itself to the question I asked.

Mr. Wilson: Then proposed Section 115 (2) says.

115. (2) A decision of a majority of the members present at any meeting of the Board is a decision of the Board.

[Interprétation]

tout à gagner à conclure une entente sans qu'il soit nécessaire d'invoquer les dispositions relatives à l'évolution technologique. Ainsi, le nombre de cas devrait être réduit. Le conseil débutera sur une petite échelle, mais je suppose que, comme tout autre organisme, il prendra de l'ampleur au fur et à mesure que la charge de travail s'accroîtra.

M. Schumacher: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Cafik a la parole.

M. Cafik: J'ai deux ou trois questions que j'aimerais bien poser au ministre ou au sous-ministre.

A la page 7 du projet de loi que nous étudions, l'article 111(2) explique comment le conseil sera formé. Or, je remarque que selon ces dispositions il n'est pas exclu que les membres du conseil soient nommés en nombre pair. Comme les décisions du conseil seront sans doute prises à la majorité des voix, ne conviendrait-il pas d'exiger qu'il y ait toujours un nombre impair de membres? Selon les dispositions actuelles, il peut y avoir de 6 à 10 membres au conseil. Qu'en pensez-vous?

M. Wilson: Dans sa forme actuelle, le bill prévoit un président, un vice-président et la possibilité d'un deuxième vice-président. Au départ, quatre membres seront nommés, puis deux autres pourront s'ajouter, ce qui permettra de former trois groupes. Essentiellement, on devra s'en tenir à cela. Si la charge de travail est trop lourde cependant, on pourra toujours, avec l'accord du président et comme on l'a fait en Ontario ainsi qu'à la commission américaine des relations de travail, se répartir en trois groupes respectivement composés du président et de deux ministres, du vice-président et de deux autres membres et enfin, de ce le vice-président et des deux membres nommés tous les trois à titre provisoire.

M. Cafik: Aux termes du bill il n'est donc pas question que les groupes soient formés d'un nombre pair de membres.

M. Wilson: Ce sera au président de prendre les dispositions nécessaires. Il ne voudrait pas que le conseil ne soit formé que de trois membres, par exemple. Je suppose que lorsqu'il présidera lui-même, les vice-présidents n'auront pas droit de vote; c'est ainsi qu'on procède actuellement.

M. Cafik: Est-ce que le bill lui-même prévoit que les vice-présidents n'auront pas droit de vote dans ce cas?

M. Wilson: L'article 115(1) prévoit ce qui suit:

115(1) La présence de trois membres au moins, dont le président ou un vice-président, est requise à toutes réunions du conseil tenues pour l'expédition de ses affaires et pour toutes procédures engagées devant lui.

M. Cafik: C'est bien, mais je ne crois pas que ce soit pertinent.

M. Wilson: Mais on ajoute à l'article 115(2):

115(2) Toute décision du conseil peut être prise à la majorité des membres présents à l'une de ces réunions.

[Text]

Mr. Cafik: It is precisely for that reason that I have raised the question. I do not think that answers it. It simply points out, perhaps, the need for some clarification in this regard. If the majority constitutes the decision of the Board and the Board consists of an even number of people, and I see nothing in here to indicate that it will not, then, if there is an even split, how does it make a decision? Does the Chairman have the right to cast a deciding ballot?

• 1645

Mr. Wilson: The chairman would not normally have the vice-chairman sit when he was sitting; that is not usual. This situation has arisen on the present board.

I recall a situation coming up many years ago such as you are talking about. The chairman decided that he could cast the tying vote and the deciding vote too. Of course, the other members were outraged and threatened to do something about it; so it became a rule of the board that he would only cast a vote when the board was evenly balanced and had voted evenly for the question. Then he would decide it.

Mr. Cafik: All right. There is nothing in the act to indicate that.

Seeing that you have already had some experience with this with the previous regulations, it would seem that it might well be advisable to indicate what the chairman's function is in terms of voting so that that kind of condition would not arise again in the future.

Mr. Wilson: It could well be, but I would think that in the normal operation of the board it would set up its own rules which would govern that kind of situation.

This board has the power to make its own regulations.

Mr. Cafik: It would seem to me that it is the kind of thing that perhaps ought to be put in the act.

On page 8, Clause 112, I am a little confused. It talks about board members who are no longer board members who are entitled to . . . It says:

... he may, notwithstanding anything in this Part, carry out and complete any duties or responsibilities that he would otherwise have had if he had not ceased to be a member, in connection with any matter . . .

The question comes into my mind as to who decides whether he does in fact continue to do that; whether it is his decision or a decision of the board.

Mr. Wilson: This is a transitional arrangement that takes place every time a board succeeds another. It would not be legal for the new board, for instance, to make a decision on a matter that had been heard by the previous board.

There has to be an arrangement whereby the board now existing and which will disappear when this bill comes into effect can finish its business.

Mr. Cafik: Excuse me, Mr. Wilson, that is not the way I read Clause 112, as being a transitional section to carry from the old board to the new one, but rather as a continuing condition whereby someone was removed from the board or not reappointed and there was work before the board that he had participated in or could have participated in while he was a member of the board and he may continue to sit.

[Interpretation]

M. Cafik: L'article ne répond pas à ma question. C'est justement le point qui demande des éclaircissements. Si les décisions sont prises à la majorité des voix au sein du conseil et que celui-ci est formé d'un nombre pair de membres—rien ne permet de croire dans le bill que le cas ne se présentera pas—s'il y a à un moment donné égalité des voix, comment résoudra-t-on l'impasse? Est-ce que le président pourra voter et est-ce que sa voix sera prépondérante?

M. Wilson: Le président ne demanderait pas au vice-président de siéger en même temps que lui; ce n'est pas l'habitude. Cela est arrivé au Conseil actuel.

Je me rappelle une situation semblable il y a quelques années. Le président avait décidé que sa voix était prépondérante en cas de passage des voix. Les autres membres étaient furieux et ont décidé de prendre des mesures en établissant comme règlement que le président ne voterait qu'en cas de partage des voix et que sa voix serait décisive.

M. Cafik: Rien ne l'indique dans la Loi.

Comme vous êtes au courant des anciens règlements, vous pourriez peut-être indiquer quelles sont les fonctions du président lors d'un vote pour que cette situation ne se reproduise pas.

M. Wilson: Le Conseil établit ses propres règlements qui prévoient une telle situation.

Le Conseil a le pouvoir de faire ses propres règlements.

M. Cafik: Il me semble que cela pourrait être inséré dans la loi.

A la page 8, l'article 112 traitant de la personne qui cesse d'être membre du conseil:

... elle peut, nonobstant toute autre disposition de la présente Partie, s'acquitter des fonctions ou obligations dont elle aurait dû s'acquitter si elle n'avait pas cessé d'être membre du conseil, relativement à toute question . . .

Qui en décide, le Conseil ou la personne?

M. Wilson: C'est une entente transitoire entre deux conseils qui se succèdent, le nouveau conseil ne pouvant légalement décider en matière entendue par le conseil précédent.

Il faut s'entendre pour que le conseil actuel puisse terminer les affaires entreprises quand le projet de loi sera adopté.

M. Cafik: Excusez-moi, monsieur Wilson, je ne comprends pas l'article 112 de cette façon; je n'y vois pas de dispositions de transition de l'ancien au nouveau conseil, mais plutôt une situation permanente permettant à une personne qui ne fait plus partie du Conseil ou qui n'a pas été nommé de nouveau de continuer à y siéger.

[Texte]

Mr. Wilson: Oh, I understand what you mean.

Mr. Cafik: Is that what that clause means or is this what you had in mind?

Mr. Wilson: That is right. This is an arrangement very similar in that a board member whose term is up, who has finished his five years or whatever the term is—I think it is five years—is permitted under that clause to act as a member for the overhanging period to take care of the business he dealt with while he was a member.

Mr. Cafik: That is the reason I am raising the question. Who determines that he shall continue to do that? Is it his decision that he is to continue?

Mr. Wilson: This section determines that he has to do that, but for instance, if he died, the business that he participated in would have to be done over again, I would expect, just as when a judge dies in the midst of a court case today.

I assume that normally a man who retires, who comes to the end of his term, would want to finish the business that he had been engaged in. If he did not, I suppose it would have to be done over again. He certainly has an input into whether he is going to act or not.

Mr. Cafik: Perhaps I can put it into a more specific case because the only exceptions that are made here do not spell out Clause 111(4). In that particular case, it says:

A member of the Board is removable by the Governor in Council for cause.

I have the impression that when you relate that clause to Clause 112, you could remove a person from the board for cause and he could still insist on sitting until all the matters before the board when he was a member were completed. Clause 118 would obligate the Board to pay him in the appropriate way. That is the reason I have raised the question. It seems to me that you could get stuck for a considerable period of time with someone on the Board that had been removed for good cause and would have no way of doing anything about it.

• 1650

Mr. O'Connell: We can add 4 in there as well as 5.

Mr. Cafik: Yes. That is what I think you have to do, to make a small amendment to include 4 at the reason for not being eligible to do that.

I have one other question. It is a small point on page 18, Clause 125 (5), which I do not understand. It says:

The Board shall not include a private constable in a unit with other employees.

Now what is a private constable? Do you mean a police officer, or a person who works for a private agency who is perhaps handling security matters in a given plant? Just what do you have in mind by the term "private constable"?

Mr. Wilson: It is a man as defined on page 5.

... means a person appointed as a constable under the Railway Act or the National Harbours Board Act;

[Interprétation]

M. Wilson: Je vois.

M. Cafik: Est-ce le sens de l'article ou ce que vous pensez?

M. Wilson: Un membre du Conseil, au terme de son mandat de cinq ans, par exemple, peut en vertu de cet article de la loi continuer d'y siéger afin de terminer le travail déjà entrepris.

M. Cafik: C'est précisément ce que je veux savoir. Est-ce lui qui décide de continuer?

M. Wilson: L'article le prévoit; ainsi, s'il mourrait, par exemple, les causes entreprises alors qu'il était membre du Conseil devraient être revues, comme le procès au cours duquel le juge décède.

De même, un membre du Conseil qui prend sa retraite terminerait le travail qu'il avait commencé ou qui devrait, autrement, être étudié à nouveau. Il a donc un mot à dire.

M. Cafik: Je peux citer un cas plus précis, car les seules exceptions mentionnées ne sont pas citées à l'article 111 (4):

Un membre du Conseil peut être révoqué par le gouverneur en conseil, pour une raison suffisante.

Si vous rapprochez cet article de l'article 112, vous voyez que tout membre du Conseil peut être révoqué pour une raison suffisante, mais qu'il pourrait quand même continuer de siéger jusqu'à ce que les causes auxquelles il a été mêlé soient entendues. L'article 113 obligerait le Conseil à le payer de façon appropriée. C'est la raison pour laquelle j'ai soulevé la question. Il me semble qu'un membre du Conseil qui a été révoqué pour une raison suffisante pourrait continuer à y siéger pendant assez longtemps sans que vous puissiez rien faire.

M. O'Connell: Nous pourrions ajouter le paragraphe 4 de même que le paragraphe 5.

M. Cafik: Oui. A mon avis, c'est ce qu'il faut faire, un léger amendement pour inclure le paragraphe 4 comme raison de nonadmissibilité.

J'ai une autre question qui a trait au paragraphe 5 de l'article 125 à la page 18 que je ne comprends pas très bien. Il se lit comme suit:

Le Conseil ne doit pas inclure un constable privé dans une unité groupant d'autres employés.

Qu'appellez-vous un constable privé? Voulez-vous dire un agent de police ou une personne qui travaille pour une agence privée ou qui s'occupe de questions ayant trait à la sécurité dans une usine donnée? Que voulez-vous dire au juste par les mots «constable privé»?

M. Wilson: On le définit à la page 3:

... désigne une personne nommée constable aux termes de la Loi sur les chemins de fer ou de la Loi sur le Conseil des ports nationaux;

[Text]

Mr. Cafik: I see. Why is he included? I am afraid I am not familiar enough with the function of a constable by that definition.

Mr. Wilson: This is a legal matter but the Board has been certifying these kinds of constables as distinct from public constables whom you see on the streets every day and over whom we would not have any jurisdiction. They have police powers and that sort of thing. They are working for an employer. It may be a concession to practise—I do not know—but what it means is that the Board can certify those constables and it designates them as “private constables”, I suppose, to distinguish them from public constables. The Board is restricted from putting those people into units consisting of other employees.

Mr. Cafik: Yes, I understand that but I was wondering what these reasons were for that.

Mr. Wilson: The only reason is that they are constables whom the Board has in practice certified and considers in relation to their duties and responsibilities, and having a private employer in the sense of a railway and the National Harbours Board that they are certifiable, that it would be proper for them to be certified, that their duties and responsibilities, if they are kept in a separate unit, does not preclude them from having the same rights, duties and privileges under this act, and responsibilities as any ordinary employee. I suppose you would call them a security guard under another name.

Mr. Cafik: Thank you very much, Mr. Chairman. That will be all for now.

The Chairman: Are there any more questions, gentlemen? Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: To get back to the technological change, I did not do too well in the *Chatelaine* report but on page 7, in so far as the composition of a board is involved, I was wondering whether or not there is not some consideration that could possibly be given “one of which must be a woman”. This is where public response comes into it, and realizing that you have or did have some ladies in the labour field in responsible positions, I am wondering whether or not something like this could be spelled out and given some consideration.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, I would think that women would object to having it spelled out. But we will certainly be looking very much at the prospect of having people who would otherwise meet the kind of qualifications you would wish to see and we would all wish to see in a board of that character. I do not think women enjoy being singled out and given some special mention. So it is the same reason for perhaps not insisting that they must come from one place or another. We want to exercise the best judgment available at the time.

Mr. Skoberg: I think all of us appreciate the fact that I am not one to try and single somebody out. I do not mind the single ones but not single them out. But the fact remains that there has to be a start somewhere and we have not recognized the situation, as far as the public is concerned, of the ladies' participation and the women's participation in the various disputes that we do have across the country. There are very, very few boards that you will find that do have the women involved in them. So that point of view does become most important in many decisions that are made.

[Interpretation]

Mr. Cafik: Je vois. Pourquoi est-il inclus? Je crains de ne pas très bien connaître le rôle d'un constable ainsi défini.

Mr. Wilson: Il s'agit d'une question juridique; le Conseil a accordé l'accréditation à ce genre de constables qui diffèrent des agents publics que vous voyez tous les jours dans les rues et sur lesquels nous n'avons aucune autorité. Ils ont des pouvoirs semblables à ceux des policiers. Ils travaillent pour un employeur. C'est peut-être une concession à l'exercice de leurs fonctions, je ne sais pas, mais le Conseil peut accréditer ces constables et les appeler «constables privés», pour les distinguer je suppose des constables publics. Le Conseil ne peut placer ces gens au sein des unités qui se composent d'autres employés.

Mr. Cafik: Oui, je comprends très bien, mais je me demandais quelles en étaient les raisons?

Mr. Wilson: La seule raison c'est qu'il s'agit là de constables que le Conseil a, de fait, accrédités. Le Conseil croit qu'ils ont droit à l'accréditation et qu'il est juste qu'ils soient accrédités tenant compte de leur rôle et de leurs responsabilités et du fait qu'ils ont un employeur privé, les chemins de fer et le Conseil des ports nationaux. A cause de leur rôle et responsabilités, et du fait qu'ils soient placés dans une unité séparée, cela ne les empêche pas d'avoir les mêmes devoirs et privilèges en vertu de cette loi et des responsabilités égales à celles d'un employé ordinaire. Je suppose que vous pourriez les appeler également «gardes de sécurité».

Mr. Cafik: Je vous remercie beaucoup, monsieur le président. C'est tout pour le moment.

Le président: Avez-vous d'autres questions, monsieur? Monsieur Skoberg.

Mr. Skoberg: J'aimerais revenir à la question du changement technologique. Je n'ai pas été très brillant sur la question du rapport *Chatelaine*, mais à la page 7 du projet de loi qui parle de la composition du Conseil, je me demande s'il n'y a pas ou non la possibilité «qu'une de ces personnes soit une femme». C'est là que le public entre en jeu, et tenant compte que vous avez parmi la population active des femmes qui occupent des postes responsables, je me demande si l'on ne pourrait pas étudier cette possibilité.

Mr. O'Connell: Monsieur le président, je pense que les femmes s'opposeraient à ce que ce soit mentionné. Mais nous pouvons certainement étudier des candidatures qui autrement répondraient à la compétence exigée et qui, à notre avis, est essentielle dans un Conseil de ce genre. Je ne sais pas si les femmes aiment qu'on les distingue et qu'on les mentionne de façon particulière. C'est peut-être la raison pour laquelle on ne doit pas insister pour qu'elles nous viennent d'un domaine ou d'un autre. Nous voulons être en mesure d'exercer le meilleur jugement possible au bon moment.

Mr. Skoberg: Soyez tous assurés que je n'essaie pas de distinguer quelqu'un. Je n'ai rien contre les célibataires, mais je ne veux pas de distinction. Il n'en demeure pas moins qu'il faut commencer quelque part et nous n'avons pas entendu parler de la participation des femmes aux différents règlements de conflits dans notre pays. Vous trouverez très peu de femmes membres de commissions. Donc, quand il s'agit de prendre des décisions, cela devient très important.

[Texte]

• 1655

Mr. Wilson: That is the reflection of the fact that you do not find many women in labour relations work, or in trade union work at top capacity either.

Mr. Skoberg: That is true.

Mr. O'Connell: We certainly sympathize with the point you are putting forward, Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Perhaps we could take a look at proposed clause 149 (a) and (b). This again was something that I think was questioned at second reading. I know it is a change. There has been somewhat of a change and this, of course, is where some of the problems may arise. I am still concerned that in the time that a contract is closed, and if this bill were to be passed within the next month, there could be interpretations placed upon this clause as to the type of:

... undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.

There may be a change in that type of operation. So that they would not have to worry then about being covered by the bill itself once it is enacted, I am wondering why it could not be that something could be included that would protect those contracts that are closed. Give it say three years, two years, one year, so that there will not be a situation created where there could be a movement of trying to bring about technological changes, or going under the guise of technological changes, and not have to worry about an open or closed contract.

Mr. Wilson: The bottom of page 35—have you seen that? You are objecting to clause 149...

Mr. Skoberg: You practically have to look at clause 149 and clause 150 in concert, really. My concern may be unfounded, but it does appear to me that in the previous bill, all contracts and any change would be covered. That is somewhat the difference that you have included in this one. I think there should be a little more explanation of why that change was made, and whether or not there is not a danger that there could be changes made under the guise of a technological change which could affect the employees, and there would be no requirement on the part of management then to be covered by the various clauses.

Mr. Wilson: The rationale behind that, of course, is that where an agreement has been closed, presumably the parties have made an agreement which may have, and often has, included technological change provisions, or trades in lieu of technological change provisions. It was thought that by adding this, it protected the bargains that trade unions and employers had already made.

Mr. Skoberg: But if this was not included, and the contract has been signed and it is a three-year contract...

Mr. Wilson: Yes.

Mr. Skoberg: ... where do the employees find themselves now under this bill, if there were technological changes made in the closed period of the contract?

Mr. Wilson: They would have to wait until a new contract came up.

Mr. Skoberg: This is the point that I am trying to make, that this does leave an area open where there could be a rash of layoffs under the guise of technological change. I wonder whether or not there could be a period spelled out, a sort of frozen period, that would look after this number of contracts. I do not know how many there may be

[Interprétation]

M. Wilson: Cela vient du fait qu'il n'y a pas beaucoup de femmes dans le domaine des relations de travail ni dans le secteur syndical aux postes clés.

M. Skoberg: C'est exact.

M. O'Connell: Monsieur Skoberg, nous partageons entièrement votre point de vue.

M. Skoberg: Examinons l'article 149 a) et b) du projet de loi. En seconde lecture, je crois qu'il avait été mis en question. Je sais que c'est un changement. Et le fait que cela constitue un changement peut poser certains problèmes. Je pense toujours que si ce bill était adopté d'ici un mois, au moment de la fermeture d'un contrat, on pourrait interpréter cet article dans le sens:

... l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage, qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

Ce type d'entreprise peut subir une modification. Au moment où le bill entrera en vigueur, il faudra donc s'assurer qu'elles sont couvertes par le bill lui-même. Ne pourrait-on ajouter quelque chose qui protégerait ces contrats qui sont fermés. Accordons trois ans, deux ans, un an, pour éviter la réaction qui consisterait à apporter des changements technologiques, ou à faire semblant, pour éviter des difficultés selon la nature du contrat.

M. Wilson: Avez-vous lu au bas de la page 35? Vous n'êtes pas d'accord avec l'article 149...

M. Skoberg: Il faut pratiquement lire l'article 149 et l'article 150 ensemble. J'ai peut-être tort de m'inquiéter, mais il me semble qu'aux termes du bill précédent, tous les contrats et tous les changements étaient couverts. Dans une certaine mesure, c'est une différence que vous avez introduite dans ce bill. Je crois qu'il vaudrait mieux expliquer pourquoi ce changement a été apporté et se demander s'il n'y a pas lieu de craindre que des changements, baptisés changements technologiques, pourraient être apportés qui affecteraient les employés sans que la direction soit tenue de respecter les articles du bill.

M. Wilson: Évidemment, on a pensé que lorsqu'une convention est fermée, les parties ont dû signer un accord qui comprenait peut-être—cela a été le cas très souvent—des dispositions relatives aux changements technologiques ou une entente en tenant lieu. On a pensé que, ce faisant, on protégerait les ententes déjà signées entre les syndicats et les employeurs.

M. Skoberg: Mais si cette disposition n'existe pas, que le contrat a déjà été signé et qu'il s'agit d'un contrat de trois ans...

M. Wilson: Oui.

M. Skoberg: ... quelle est la situation des employés aux termes de ce bill si des changements technologiques sont apportés après la fermeture du contrat?

M. Wilson: Il leur faut attendre la signature d'un nouveau contrat.

M. Skoberg: C'est ce que je veux dire, cela laisse un terrain à découvert où l'on pourrait renvoyer des employés sous le couvert de changements technologiques. Ne pourrait-on pas établir une certaine période de «gel» pour protéger ces contrats? Je ne sais pas combien de contrats importants de trois ans ont été signés.

[Text]

outstanding that have been signed and have, say, a three-year duration.

Mr. Wilson: But you could not have it both ways. It would either have to be wide open or have the provision that you see in subsection 3.

• 1700

Mr. Skoberg: Is it not true though that there are not too many contracts—there may be some that I am not aware of—whose duration is beyond the three-year period. However, if these contracts have been signed and the three-year period comes into it, these employees could be affected. What protection do they have under this bill?

Mr. Wilson: I suppose they could have a provision that says where there is a closed agreement this proposed section shall take effect one year after the proposed act is proclaimed. As I said before, the rationale behind this provision—it has existed in other legislation and exists in our present act to some degree—is that the parties have made a bargain in which, undoubtedly, many of them have considered the problem of technological change. They either have gained provisions which look after technological change situations or, in some cases of which we know, they have made trades for more money in lieu of technological change provisions.

This presents, in some situations, two bites of the apple. You get it by collective agreement and you get it by a reopening provision.

Mr. Skoberg: I hope the collective agreement is the logical way of doing it and there will be provisions in every contract that will look after that section. However, it seems to me that we have somewhat of a two-headed monster here, we have the open and closed contract people. The ones now who have a closed contract may find themselves in the position with no protection if they do not have a technological change in their contracts.

Mr. Wilson: Oh, I agree that there could be varying numbers of situations according to the agreement. It could be two years and eleven months, but in the one-year agreement, it might only be one month, so on balance I do not think it would create too much hardship.

Mr. Armstrong: Could I make an additional point? Mr. Skoberg you have made the point that ideally you want this dealt with in the agreement, but I think the government is persuaded of that wisdom and, therefore, it is thought to be unfair to take people in midcontract, which is the other side of that kind of approach. If you say you should deal with it in the contract, then you have to let people have a chance to get it into the contract.

Mr. Skoberg: The only problem is that there is no way of getting it into the contract, if it is a closed contract.

Mr. Armstrong: No, but conversely we think it unfair if you take them in midcontract where they have not had an opportunity under the new provisions if they become law.

[Interpretation]

M. Wilson: Mais les deux solutions sont possibles. Il faudrait que la marge d'interprétation soit assez grande ou que la disposition du paragraphe trois y figure.

M. Skoberg: Il n'est toutefois pas juste de dire qu'il n'y a pas beaucoup de contrats dont la durée soit supérieure à cette période de trois ans, et il y en a peut-être que je ne connais pas. Mais si ces contrats ont été signés et que cette période de trois ans y est ajoutée, les employés en question en seraient affectés. Quelle protection le bill leur accorde-t-il?

M. Wilson: On pourrait y faire figurer une disposition prévoyant que, lorsqu'il y a une entente, l'article proposé sera mis en vigueur un an après l'adoption de la loi. Comme je l'ai dit auparavant, cette disposition que l'on retrouve dans d'autres lois et qui existe ici dans une certaine mesure, est due au fait que les parties ont conclu une entente et plusieurs d'entre elles ont assurément tenu compte des changements technologiques. Soit elles ont obtenu des dispositions particulières en cas de changements technologiques ou, dans certains cas que nous connaissons, elle ont préféré s'entendre sur des augmentations de salaire.

Dans certains cas on arrive ainsi au même but par deux chemins différents. On peut obtenir ces droits par convention collective ou en étendant la portée d'une disposition.

M. Skoberg: J'espère que la convention collective constitue le moyen logique de faire les choses et qu'il y aura des provisions à ce sujet dans chaque contrat. Toutefois il me semble que nous avons à faire à une sorte de monstre à deux têtes car d'un côté il y a des gens qui favorisent un contrat ouvert et de l'autre ceux en faveur d'un contrat fermé. Ceux qui à l'heure actuelle sont liés par un contrat fermé pourront se trouver sans protection s'ils n'insèrent pas dans leur contrat une disposition relative aux changements technologiques.

M. Wilson: Je suis d'accord avec vous pour dire que, selon les ententes conclues, les situations peuvent être très différentes. Il pourrait s'agir de deux ans et onze mois, mais, lorsqu'une entente est conclue pour un an, il pourrait ne s'agir que d'un mois. Donc, à tout prendre, cela ne serait pas trop désavantageux.

M. Armstrong: Puis-je soulever un autre problème? Monsieur Skoberg vous avez déclaré que vous aimeriez que cela soit inscrit dans l'entente et le gouvernement est persuadé qu'il est sage d'agir ainsi et, par conséquent, il semble injuste d'embaucher des gens à mi-contrat ce qui est l'autre aspect du problème. Si vous déclarez qu'on devrait en traiter dans le texte du contrat, alors il faut laisser aux gens la possibilité de le faire.

M. Skoberg: Justement il n'y a pas moyen que ce soit inscrit dans le contrat si celui-ci est un contrat fermé.

M. Armstrong: Non, mais inversement il est injuste de les embaucher à mi-contrat lorsqu'ils n'ont pas eu l'occasion de l'être en vertu des nouvelles dispositions lorsque celles-ci auront force de loi.

[Texte]

Mr. Barnett: I want to ask a supplementary.

The Chairman: Mr. Barnett, a supplementary.

Mr. Barnett: Could I ask a supplementary on this?

The Chairman: If Mr. Skoberg agrees.

Mr. Barnett: As I understand it, existing agreements in force between two parties will continue to be in force even though they were not made under the provisions of this bill.

The thing that concerns me is that those agreements in most part will not have a technological change in them, at least, this is my understanding, but undoubtedly, thinking back to the time of the Woods' task force, this has been something unions have been seeking and there has been some resistance to their obtaining what they wanted. What is there to prevent in a contract that will be running for two years and eleven months by the time this legislation becomes law, the employer in anticipation sometime within six months, we will say, of the termination of that contract, introducing wholesale technological changes concerning which the union on behalf of the employees would be powerless to bargain, and when the contract does open it will be a case of the old story of the horse having gone out of the barn. I think this is the concern and an argument possibly for some provision in this law, that contracts that are going to run beyond a certain period after the time this becomes law could be reopened for purposes of bargaining purely on the new element that the new law provides.

• 1705

Mr. Wilson: I think it would have to be one way or the other though; you either have that provision or you do not. In the examples you cite, if we did put a one-year period of grace for existing agreements that could be closed for that period, and if employers would do as you say you think they would do, this would only hasten their action. My own view is that in our federal jurisdiction there are pretty responsible and large employers so you would not have them take advantage of that. For instance, the railways right now are well covered by their own provisions.

Mr. Barnett: You are arguing that it is a theoretical rather than a practical danger as far as the federal jurisdiction is concerned.

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Skoberg: If I may ask the Minister, Mr. Chairman, if we looked at the whole technological change in the bill, does it compel the employer to deal on the changes themselves or is there any requirement that provides for negotiation? Really what is it doing? Is it providing for negotiation on the results of the changes? This is the difference with the old Friedman approach that we have followed throughout the piece.

Mr. O'Connell: The difference may not be as great as it would seem; it is on the latter. The negotiation is on the effects or on the results of the change rather than on the change itself. As I understood the Friedman approach it was not much different; it would only have postponed the actual change under certain circumstances until the open period when the effects would be bargained on, not the change.

[Interprétation]

M. Barnett: Je désire poser une question supplémentaire.

Le président: M. Barnett pour une question supplémentaire.

M. Barnett: Puis-je poser une question supplémentaire à ce sujet?

Le président: Si M. Skoberg est d'accord.

M. Barnett: Si je comprends bien les ententes qui existent déjà entre deux parties seront toujours valables, même si elles n'ont pas été faites en fonction des positions du présent bill.

Ce qui me préoccupe c'est le fait que ces ententes pour la plupart ne prévoient aucun changement technologique, si je ne m'abuse du moins. Sans doute, si l'on en revient à l'époque des études de Woods, il est certain que c'est là le genre de chose que l'on a souvent essayé d'empêcher les syndicats d'obtenir. Prenons l'exemple d'un contrat existant depuis deux ans et onze mois au moment où le présent bill aura force de loi, comment pourra-t-on empêcher l'employeur six mois avant la fin de ce contrat d'instaurer des changements technologiques qu'un syndicat sera impuissant à contester pour ses employés? Puis lorsque des dispositions seront inscrites à ce sujet dans le contrat on ne pourra plus juguler les forces qu'on aura déchaînées. Je pense que c'est là le problème et que cela justifie que l'on prévienne dans la loi que les contrats valables pendant un certain temps après l'entrée en vigueur de cette loi, puissent faire l'objet d'une nouvelle négociation.

M. Wilson: Il faudra cependant se décider pour adopter cette disposition ou ne pas le faire. Dans les exemples que vous citez, si nous prévoyions un délai d'un an et si les employeurs agissaient comme vous le supposez, ceci ne ferait que précipiter les choses. Selon moi, la juridiction fédérale s'applique à un certain nombre d'employeurs importants et suffisamment conscients pour qu'ils ne profitent pas d'une telle disposition. Par exemple, les sociétés de chemin de fer sont à l'heure actuelle très bien réglementées.

M. Barnett: Vous prétendez que les dangers sont plus théoriques que réels, du moins sur le plan fédéral.

M. Wilson: C'est juste.

M. Skoberg: Monsieur le président, pour les changements technologiques, le bill oblige-t-il l'employeur à régler les problèmes lui-même ou y a-t-il de nouvelles négociations? Que se passe-t-il vraiment? Y aura-t-il des négociations pour les effets des changements? C'est là toute la différence par rapport à l'optique de Friedman que nous avons adoptée jusqu'à maintenant.

M. O'Connell: La différence n'est peut-être pas aussi importante qu'il paraît. La négociation concerne les effets des changements plutôt que les changements eux-mêmes. Si j'ai bien compris, la théorie de Friedman n'était pas très différente; elle n'aurait fait que retarder l'apparition du changement, dans certaines circonstances, jusqu'à ce que ses effets éventuels aient fait l'objet de négociations.

[Text]

Mr. Skoberg: My understanding, Mr. Minister, was that Friedman was saying that there would be some compulsion on the employers to really negotiate on the change itself and not on the results of the change. If we do not negotiate on the change the bill loses some of its value. It is the change that effects the whole environment of the employees. If we are just dealing with the results of the change and there is no legislation to deal with what brought about that situation, then it loses some of its value.

Mr. O'Connell: No. I think we sought to make it rather clear in the legislation and in the predecessor bill, that it was on the adverse effects of technological change on employees that we are trying to cope with. We are not saying that the employer has to bargain on the introduction of the change. I suppose it would only be realistic if we appreciated that the boundary between the two would probably be rather blurred from time to time. But it is on the effects of the change. That is pretty clear in the act; you are quite right, it is the effects.

Mr. Skoberg: If I may then, Mr. Chairman, if I still have a minute or two here, I am a little concerned about some of the words that have been used, and again I used this at second reading. On page 36, in proposed Section 150, we refer to the significant number of his employees to whom the collective agreement applies and a little lower in the "Contents of notice", "the approximate number". In the previous act as I pointed out at that time the word "approximate" was not in there. The word "approximate" is back in there, and I am sure all of us appreciate the fact that whether there is 1,100, 10 or 5 are to be affected they would like to believe that they have the same right to some type of protection under this legislation.

I wonder, Mr. Minister, why words like that have to be thrown into the bill which then brings forth an interpretation by somebody. As I mentioned before, thousands of dollars have been spent on trying to interpret legislation and contracts generally.

Mr. O'Connell: I think it is the rather practical question that if you said the employer's notice was to include the number of employees, the implication is that it is a precise number and he is asked somewhat in advance to say that there will be 37 employees adversely affected. It just may not be reasonable to expect that. So the word approximate is used to face up to a rather practical question and it is not meant to provide the kind of leeway that would make it meaningless, but only to make it meaningful by not being excessively precise.

• 1710

Mr. Skoberg: Would you use the same argument for the word "significant" in proposed Section 150, page 36, at the top of the page, about the sixth line down.

Mr. Wilson: We have added the word "approximate".

Mr. O'Connell: There is no change in that.

Mr. Wilson: We just do not see how it is feasible to consider the technological change that only affects one employee, although personally it is just as hard on the one employee as it is on several hundred.

You will recall that Judge Freedman was called upon to deal with a situation involving two or three thousand employees—the wildcat strike anyway—which involved large numbers of men living in the same community. In that type of case someone has to evaluate whether the situation falls within a technological change classification

[Interpretation]

Mr. Skoberg: Selon moi, monsieur le ministre, Freedman prévoyait que les employeurs seraient obligés de négocier sur les changements eux-mêmes et non pas sur leurs effets. Si ce n'est pas le cas, le bill perd de sa valeur. En effet, ce sont les changements qui affectent les employés. Le bill sera moins efficace si nous nous occupons seulement des effets et non pas de leur cause.

M. O'Connell: Non, je pense que nous nous sommes efforcés, dans le bill, de préciser très clairement que nous voulons résoudre les conséquences négatives des changements technologiques. Nous n'affirmons pas que l'employeur doit négocier la mise en place des changements. Si l'on veut être réaliste, il faut reconnaître que la limite entre les changements eux-mêmes et leurs effets sera parfois très imprécise. Quoiqu'il en soit, ce sont les effets qui nous inquiètent. Ceci est très clair dans la loi, vous avez parfaitement raison.

M. Skoberg: Monsieur le président, je voudrais revenir quelques instants sur l'emploi de certains mots. A l'article 150 du bill, page 36, on parle du nombre important d'employés concernés par la convention collective et, dans le «contenu de l'avis», on parle de «nombre approximatif». Comme je l'ai dit lors de la dernière lecture, le mot «approximatif» ne figurait pas dans l'ancienne loi. Il est revenu dans le bill et je suis sûr que chacun comprendra que tous les employés désirent bénéficier de la même protection juridique, qu'il soit un, cent, dix ou cinq.

Monsieur le ministre, je me demande pourquoi des termes comme celui-là ont dû être inclus dans le bill, termes qui peuvent être interprétés différemment. Comme je l'ai déjà indiqué, on a déjà consacré des milliers de dollars à l'interprétation des lois et des contrats.

M. O'Connell: Je pense qu'il s'agit ici d'un problème pratique; si l'on affirme que l'avis de l'employeur doit mentionner le nombre d'employés, ceci signifie que ce nombre d'employés est très précis et nous lui demandons alors de préciser qu'il y aura par exemple, trente-sept employés touchés. On ne peut pas toujours lui demander cela. C'est la raison pour laquelle, à des fins pratiques, on utilise le terme «approximatif», non pas pour rendre cette disposition tellement vague qu'elle en perdrait toute signification, mais uniquement pour éviter une précision excessive.

M. Skoberg: Est-ce pour la même raison que l'on a utilisé le terme «nombre important» à l'article 150 du bill, à la sixième ligne de la page 36.

M. Wilson: Nous avons ajouté le mot «approximatif».

M. O'Connell: Il n'y a là rien de nouveau.

M. Wilson: Nous ne voyons pas comment il serait possible, de tenir compte des changements technologiques qui n'affectent qu'un seul employé même si celui-ci en souffre tout autant que si plusieurs centaines d'autres étaient dans le même cas que lui.

Vous vous souvenez que le juge Freedman a jugé d'une grève sauvage déclenchée par 2,000 ou 3,000 employés d'une entreprise. Dans un cas de ce genre, le problème est de déterminer s'il s'agit d'un changement technologique affectant un grand nombre d'employés ou s'il concerne

[Texte]

or whether it affects merely one or two employees in a large organization who usually are placed without difficulty by the employer in other employment in the undertaking. Therefore, this technological change item really is desired to take care of situations that are significant in relation to the entire number of employees in the undertaking, or directly involved in that operation. It is not designed to take care of individual cases.

Mr. Skoberg: I realize this is nit-picking but many of us have seen case after case before various tribunals arguing over one little word that can throw everything out of whack.

Mr. Kelly: Could I give you an example, Mr. Skoberg, both of situations and of approximate numbers of employees. Suppose the CPR decided to introduce an automatic hump yard at Sudbury; it would be pretty difficult to tell how many yard men would be displaced from the flat switching arrangement. They would have to give an approximation of the number. Now if you considered the number displaced as a percentage of the total workforce of the Canadian Pacific Railway, it might not be all that significant. However, if it ended up with the board, I imagine they would judge the significance to the operation at Sudbury only. This gives the board the latitude. It is hard to do these things by percentage of workforce or by other such formulae.

Mr. Skoberg: A lot will depend on the board, that is all.

The Chairman: Mr. Muir.

Mr. Muir: Mr. Chairman, I am inclined to agree with Mr. Skoberg with regard to the retirement age of board members. The proposed section gives retirement as not over 70 years of age; I think it should be 65 years of age, Mr. Minister, and I hope you give some thought to that. We have a Crown corporation in operation on the island of Cape Breton which forces compulsory retirement at age 60, to the detriment of many of those involved and I cannot see why this situation should be any different from forcing coal miners to retire at age 60 and depriving some of them of a living. I agree with Mr. Schumacher that there are lots of people at 75 and 80—I have a very good friend who is 79 who is much more with it than some I know of at 40, but nevertheless I do think it should be 65, more particularly since we keep preaching that the retirement age should be 65 and many of us have the idea that it should come down to 60, that pension should start at 60. I would just like to go on record as mentioning that.

• 1715

With regard to "Each member ... (a) shall be paid a salary to be fixed by the Governor in Council;" is there any reason why the Minister cannot advise us what the salaries might be or suggest what they might possibly be? I see the Minister is shaking his head. I do recall one time—this is no reflection on the present Minister—when a Minister was putting through legislation in the House and in committee, and the same Minister went on to the job as chairman of that commission at \$50,000 a year. I have no thought that this Minister might do the same thing, by no means ...

[Interprétation]

simplement un ou deux employés d'une importante société à qui l'employeur pourra facilement trouver un autre emploi au sein de l'entreprise. Par conséquent, la disposition concernant le changement technologique décrit une situation où une proportion importante des employés d'une entreprise sont directement affectés par ces changements. Cette disposition n'est pas applicable aux cas individuels.

M. Skoberg: Je me rends compte que cela revient à couper le cheveu en quatre, mais nous connaissons tous de très nombreux cas de litiges qui sont dûs au fait que l'interprétation d'un seul mot dans un texte peut en changer tout le sens.

M. Kelly: Je vais vous donner un exemple d'une situation à laquelle s'appliquerait cette disposition du bill. Supposons que le CP décide d'automatiser sa butte de triage à Sudbury; il lui serait extrêmement difficile de dire à l'avance combien d'employés seraient affectés et il devrait donc donner un chiffre approximatif. Si maintenant on prenait en considération la proportion des employés affectés par rapport à la main-d'œuvre totale du Canadien Pacifique, ce chiffre ne serait certainement pas très important. Par contre, je suppose que si le conseil était saisi de l'affaire, il prendrait en ligne de compte le pourcentage des employés du Canadien Pacifique de Sudbury. C'est sur ce critère que le Conseil se fondera. Il est difficile de prendre pour critère le pourcentage de la main-d'œuvre totale ou tout autre formule de ce genre.

M. Skoberg: Cela signifie qu'il appartiendra au Conseil de juger.

Le président: Monsieur Muir.

M. Muir: Monsieur le président, j'approuve M. Skoberg au sujet de l'âge fixé pour la retraite des membres du Conseil. Cet article du bill prévoit que les membres ne pourront être âgés de plus de 70 ans; je pense qu'il faudrait fixer l'âge de la retraite à 65 ans, et j'espère, monsieur le ministre, que vous allez y réfléchir. Il existe une société de la Couronne dans l'île du Cap-Breton qui fixe obligatoirement à 60 ans l'âge de la retraite au détriment d'un grand nombre d'employés; je ne vois pas en quoi la situation de membre du Conseil diffère de celle des mineurs qui doivent également prendre leur retraite à l'âge de 60 ans et dont certains se voient privés de ce fait de tout moyen de subsistance. Je suis d'accord avec M. Schumacher. J'ai un excellent ami de 79 ans qui est beaucoup plus dans le coup que certains que je connais et qui en ont 40. Néanmoins cela devrait être 65 ans puisque nous n'arrêtons pas de dire que la retraite devrait être à 65 ans. Certains proposent même 60 ans. J'aimerais que cela soit consigné au procès-verbal.

En ce qui concerne: «Chaque membre ... (a) touche un traitement que fixe le gouverneur en conseil;» est-ce que le ministre a de bonnes raisons pour ne pas nous dire quel serait ce traitement? Je vois que le ministre hoche la tête. Je me souviens d'un ministre bien entendu, cela ne concerne nullement l'actuel ministre, soutenant une loi à la Chambre et devant les comités, et devenant président de cette commission au traitement de 50,000 dollars par an. Loin de moi, la pensée que le ministre ici présent pourrait faire de même.

[Text]

Mr. O'Connell: It probably would introduce too much rigidity into the recruiting process for the kind of people that Mr. Skoberg wants and we all want. Also, you would have to amend the act if you did not operate within that level, so presumably it is just to introduce that additional flexibility, Mr. Muir.

Mr. Wilson: We will not pay any more than we have to.

Mr. Muir: I am glad to hear you say that.

With regard to that point again, even though I brought up this same question in the House, the most recent appointment as president of the Cape Breton Development Corporation is receiving \$55,000 a year, so, Mr. O'Connell, I am a little wary of this sort of thing.

I agree with Mr. Schumacher when he mentioned that we will set up this board and it will expand. I notice that we can also set up offices under this proposed act in other parts of Canada and we possibly could end up with a very large bureaucracy which would expand and possibly have as a guideline Parkinson's Law. I think we would have to be careful of that.

With regard to the comment by Mr. Skoberg regarding a woman or a lady on the board, I was pleased to hear the Minister speak as he did because I do not think we should single out ladies in that manner because so far as I am concerned they are equal to all of us—there may be slight differences in some ways—and they are equally qualified. I do not think Ghandi became Prime Minister of India, or Bandaranaike of Ceylon or Meir of Israel because they were women. They earned their positions and frankly, Mr. Chairman, I refuse to be intimidated by either Chatelaine or even Gracie. If they have the qualifications, good luck. Most certainly they should receive consideration, and I hope that those who select this board would put people on the board who are qualified, may they be male or female, but not former candidates for the party in power. I would hope they would be qualified in the field in which they would become appointed.

With regard to the age, Mr. Chairman, and Mr. O'Connell, what is your own feeling on that? Should it be 70 or 65?

• 1720

Mr. O'Connell: I would confess to a preference for 70, being a very moderate person, and coming down somewhere in the middle there. But I recognize the force of the argument on the other hand. If it is a full-time, hard working board, experience might prove that 65 might be preferable. However, we have on the present board some remarkable gentlemen, with very acute minds, who have been there in some cases, I think, since the board was established in 1948 and they are still operating very, very efficiently. Therefore, putting it at 70 does allow for that kind of experience to come through.

It is one of those practical questions, Mr. Muir. You asked me for a preference and I gave you mine. It is just as the act reads today.

Mr. Wilson: The last original member of the board died a few months ago at age 93.

Mr. Muir: Is that right? I have no doubt whatsoever, Mr. Minister, and Mr. Chairman, and Mr. Wilson, that there are many people—Senator Roebuck was mentioned. Who was more active around this place than Senator Roebuck, and who had a keener mind?

[Interpretation]

M. O'Connell: Il en résulterait probablement trop de rigidité pour le processus du recrutement de personnel tel que l'entend M. Skoberg et tel que nous le désirons. Il faudrait aussi modifier la loi pour l'élargir et par conséquent ce n'est qu'une question de souplesse supplémentaire, monsieur Muir.

M. Wilson: Nous ne paierons pas plus qu'il faudra.

M. Muir: Je suis heureux de vous l'entendre dire.

Toujours en ce qui concerne cette question et même si je l'ai déjà soulevée à la Chambre, il n'en reste pas moins que le nouveau président de la Société de développement du Cap-Breton a été nommé à 55,000 dollars par an. Ceci m'inquiète un peu, monsieur O'Connell.

Je suis d'accord avec M. Schumacher. Nous établirons ce conseil et il s'élargira. J'ai aussi remarqué que nous pouvons créer des bureaux dans d'autres parties du Canada en vertu de cette loi et nous pourrions très bien faire avec une bureaucratie très importante et, éventuellement suivre la Loi de Parkinson. Je pense que nous devrions faire très attention.

En ce qui concerne la remarque de M. Skoberg concernant l'élection d'une femme au conseil, j'ai apprécié la réponse du ministre car en ce qui me concerne elles sont nos égales, mis à part quelques petites différences et elles ont la même compétence. Je ne crois pas que Ghandi soit devenue premier ministre de l'Inde ou Bandaranaike de Ceylon ou Meir d'Israël du fait qu'elles étaient des femmes. Elles ont obtenu leur poste grâce à leur compétence. Et franchement, monsieur le président, je refuse d'être intimidé par Chatelaine ou Gracie. Si elles ont les qualités requises, alors bonne chance. On ne doit pas faire de différences et j'espère qu'on choisira comme membres de ce conseil des personnes compétentes, hommes ou femmes, et non pas d'anciens candidats du parti au pouvoir. J'espère que les personnes nommées seront compétentes pour le poste qu'elles occuperont.

En ce qui concerne l'âge, monsieur le président, monsieur O'Connell, qu'en pensez-vous, devrait-il être de 70 ou de 65?

M. O'Connell: J'avoue incliner pour 70, car je suis plutôt modéré. Mais je comprends l'argument que l'on y oppose et si ce conseil impose à ses membres du travail important et à plein temps, l'âge de 65 ans peut être préférable. Toutefois le Conseil actuel compte plusieurs esprits brillants qui en font partie depuis sa création en 1948 et demeurent tout à fait compétents. La limite de 70 ans permettrait donc de tenir compte de ce genre d'expériences.

C'est là une question très précise, M. Muir, vous m'avez demandé ce que je préférerais, et je vous l'ai dit, et cela correspond à la Loi.

M. Wilson: Le membre fondateur le plus ancien est décédé il y a quelques mois à l'âge de 93 ans.

M. Muir: Je ne doute guère, monsieur le président, qu'il y a bien des gens comme le sénateur Roebuck dont vous avez parlé. Et qui donc était plus actif, qui avait l'esprit plus alerte que lui?

[Texte]

An hon. Member: Hear, Hear!

Mr. Muir: But it does not always apply in all cases. Particularly in our social welfare benefits and in all the legislation we talk about, we say age 65. I think those of us who are labour conscious would hope that the day will come when a person could retire at age 60 on a comfortable pension. Then, as a noted man said one time, he could start his second occupation, or his third occupation at age 60, if necessary.

An hon. Member: On the board.

Mr. O'Connell: I might say two things in response. There seems to be considerable interest in the age here. There would be nothing, of course, to prevent one retiring earlier. Secondly, we are not thinking here of the broad generality of the work force, or of people in professional or labour or management positions. We are really speaking of a highly select group of eight to 11 persons perhaps, and no doubt they would be chosen with a view to their longevity and the sharpness of their minds down to age 70.

Mr. Wilson: Most of all it would be their experience in the field, which they have acquired probably in a lifetime.

Mr. Muir: What was that Mr. Wilson?

Mr. Wilson: In labour and management relations, experience is very helpful. We find that men of maturity and super maturity—probably some of them who have retired from the trade union movement or from management—would make, in view of the work they have done and the attitudes they have shown in those fields, ideal board members.

Mr. Muir: Thank you. I am glad to have your views on those points.

Mr. Wilson: It is a matter of selecting the best man rather than what age he is.

Mr. Muir: I would hope so.**The Chairman:** Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: I do not want to be very long, but I want to pursue what Mr. Skoberg was saying earlier in the second round of questioning, with respect to the number of closed contracts that there may be that may run along for a couple of years, or for three years, before obtaining the benefits of this new act. I wonder if we can get more information from the department on the number of these contracts, and even whether some do and some do not have technological change provisions in them.

I know John is closer to the matter than I am, and he thinks there are perhaps not very many in a three-year category. But I think he has brought up at first glance quite a good point. I would hate to think we were passing very significant legislation and at the same time have a number of employees under federal jurisdiction who could not get the protection from legislation for maybe two or three years time.

Mr. Wilson: You would not only want to know the number of contracts, but the number of months they still have to run.

Mr. Weatherhead: Certainly, yes. I was wondering about the second part, Mr. Wilson, whether it would be possible, in any way, to analyse those contracts very quickly to see whether or not they seem to have technological change provisions in them.

[Interprétation]

Une voix: Bravo, Bravo.

M. Muir: Mais cela n'est pas toujours vrai. Pour les prestations d'assurance sociale et les lois dont nous parlons, la limite est de 65 ans. Et ceux parmi nous qui se préoccupent du monde du travail espèrent qu'un jour tout le monde pourra se retirer à 60 ans avec une bonne pension et comme on l'a dit, entreprendre alors une seconde ou une troisième carrière.

Une voix: Et tant que membre du Conseil.

M. O'Connell: La question d'âge captive l'attention générale. Rien n'empêcherait que quelqu'un prenne sa retraite plus tôt, et il ne s'agit pas ici de l'ensemble des travailleurs ou des gens exerçant une profession libérale, des syndicalistes ou des cadres des entreprises. Nous parlons d'un groupe d'environ huit ou onze personnes choisies en tenant compte de leur aptitude à assumer des fonctions importantes jusqu'à l'âge de 70 ans.

M. Wilson: En raison surtout de l'expérience qu'ils ont accumulée au fil des ans.

M. Muir: Que dites-vous, monsieur Wilson?

M. Wilson: Dans les relations syndicales et dans la gestion, l'expérience est très utile. Nous pensons que des personnes expérimentées, dont certaines viennent de quitter le monde syndical ou celui des affaires, feraient d'excellents membres du Conseil.

M. Muir: Merci. Je suis heureux d'entendre votre avis à ce propos.

Mr. Muir: Il s'agit de choisir le meilleur homme plutôt que de tenir compte de l'âge.

M. Muir: Je l'espère.**Le président:** Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: J'aimerais poursuivre ce qu'a dit M. Skoberg au sujet des contrats de travail qui peuvent durer encore deux ou trois ans avant de bénéficier de la nouvelle loi. Pourrions-nous connaître le nombre de ces contrats et savoir si certains renferment des dispositions relatives aux changements technologiques.

John en sait plus que moi et, selon lui, les contrats de trois ans ne sont peut-être pas très nombreux, mais la question m'apparaît pertinente. Je trouverais déplacé qu'on l'on adopte une loi importante alors que des employés fédéraux ne pourraient pas en bénéficier avant deux à trois ans.

M. Wilson: Vous voulez savoir non seulement le nombre de contrats mais pendant combien de mois ils seront encore en vigueur.

M. Weatherhead: Oui. Je me demandais si on ne pourrait pas analyser rapidement ces contrats afin de voir s'ils comprennent des dispositions relatives aux changements technologiques.

[Text]

• 1725

Mr. Wilson: I think we could arrange to get that information for the Committee.

Mr. O'Connell: Yes, I think so.

Mr. Weatherhead: Thank you.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: I realize that United Fishermen and Allied Workers will be here on Thursday so I will not pursue any questions but I am wondering whether or not the Minister is looking at the concern that they have already stated on numerous occasions about not being covered by some legislation. That is the one-boat operators in particular.

Mr. O'Connell: We are. We are putting a good deal of thought in that one, as I stated earlier. I do not like to say too much. We are having legal people give some consideration to it. There are some difficulties which may reside in the constitutional area and we are trying to be thorough in our research.

Mr. Skoberg: That is fine. Thank you.

The Chairman: Thank you. If there are no more questions, gentlemen, I would like to thank the Minister and his officials for their appearance today and I am sure they will be with us on future days.

The Committee is adjourned until 9.30 a.m. Tuesday, May 9, 1972, in Room 209. We shall be considering the estimates relating to the Department of Manpower and Immigration.

[Interpretation]

M. Wilson: Je pense que nous pourrions obtenir ces renseignements pour le Comité.

M. O'Connell: Oui, je le pense aussi.

M. Weatherhead: Merci.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Je crois que la United Fishermen and Allied workers (Union des pêcheurs et travailleurs assimilés) sera ici jeudi et je ne poserai pas de questions, mais je me demande si le ministre a tenu compte des inquiétudes exprimées à plusieurs reprises par ce syndicat dont les membres ne sont pas protégés par une loi surtout ceux qui n'exploitent qu'un seul navire.

M. O'Connell: Oui. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous étudions sérieusement la situation. Je ne veux pas trop en dire maintenant. Nos conseillers juridiques examinent la situation. Il y a des problèmes d'ordre constitutionnel et nous essayons de faire des recherches approfondies.

M. Skoberg: Très bien. Merci.

Le président: Merci. S'il n'y a pas d'autres questions, messieurs, j'aimerais remercier le ministre et ses hauts fonctionnaires qui ont comparu aujourd'hui devant nous et je suis certain qu'ils reviendront avec nous plus tard.

La séance est levée jusqu'à 9 h 30 mardi, le 9 mai 1972, à la pièce 209, alors que nous examinerons le budget des dépenses du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 8

Tuesday, May 9, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 8

Le mardi 9 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

Document
Publications

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Estimates 1972-73
Department of Manpower and Immigration
Bill C-183, An Act to amend the
Canada Labour Code

CONCERNANT:

Budget des dépenses 1972-1973
Ministère de la Main-d'Œuvre
et de l'Immigration
Bill C-183, Loi modifiant le
Code canadien du travail

INCLUDING:

The Second Report to the House

Y COMPRIS:

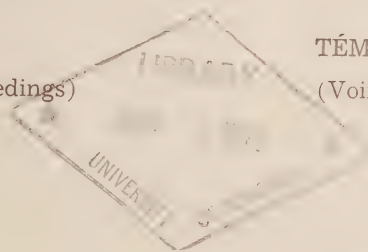
Le deuxième rapport à la Chambre

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Broadbent

Caccia

Dionne

Guay (*Lévis*)

Knowles (*Norfolk-
Haldimand*)

Loiselle

McNulty

Muir

Penner

Perrault

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Ryan

Schumacher

Serré

Skoberg

Skoreyko

Thomas (*Moncton*)

Turner (*London East*)

Weatherhead—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4) (b)

Mr. Thomas (*Moncton*) replaced

Mr. Alexander on May 9, 1972.

Conformément à l'article 65(4) b) du Règlement

M. Thomas (*Moncton*) remplace

M. Alexander le 9 mai 1972.

REPORT TO THE HOUSE

RAPPORT À LA CHAMBRE

Wednesday, May 10, 1972

Le mercredi 10 mai 1972

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration a l'honneur de présenter son

SECOND REPORT

DEUXIÈME RAPPORT

Pursuant to its Order of Reference of Monday, February 28, 1972, your Committee has considered the following votes listed in the Estimates for the fiscal year ending March 31, 1973:

Votes 1, 5 and 10 relating to the Department of Manpower and Immigration;

Vote 25 relating to the Immigration Appeal Board.

Your Committee commends them to the House.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues Nos. 4, 5, 6 and 8*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président
Arthur Portelance
Chairman

Conformément à son Ordre de renvoi du lundi 28 février 1972, le Comité a étudié les crédits suivants énumérés dans le Budget des dépenses pour l'année financière se terminant le 31 mars 1973:

Les crédits 1, 5 et 10 ayant trait au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration;

Le crédit 25 ayant trait à la Commission d'appel de l'immigration.

Le Comité les recommande à l'approbation de la Chambre.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicules nos 4, 5, 6 et 8*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, May 9, 1972
(9)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9.40 o'clock, a.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Caccia, Cafik, Guay (Lévis), Knowles (Norfolk-Halifax), Loiselle, McNulty, Portelance, Schumacher, Skoberg, Skoreyko, Thomas (Moncton), Turner (London-East), Weatherhead—(13).

Also present: Mr. Rock, M.P.

Witnesses: From the Department of Manpower and Immigration: Messrs. J. M. DesRoches, Deputy Minister; J. W. Kaiser, Assistant Deputy Minister (Administration); H. J. Meyer, Acting Director, Manpower Training Branch; N. Nuttall, National Director, Local Initiatives Program; N. K. Crowder, Acting Director, Manpower Utilization Branch; G. N. Perry, Assistant Deputy Minister (Program Development Service).

The Committee resumed consideration of the 1972-73 Estimates relating to the Department of Manpower and Immigration.

The Chairman welcomed Mr. DesRoches, the Deputy Minister, who in turn introduced the officials of the Department.

On Votes 5 and 10, relating to the Development and Utilization of Manpower, the witnesses answered questions.

Later, the Chairman presented the third report of the Subcommittee on Agenda and Procedure, as follows:

"Your Subcommittee met at 3.45 o'clock p.m. on Thursday, May 4, 1972 with the following members in attendance:

Messrs: Cafik, Dionne, Portelance, Skoberg—(4).

Your Subcommittee recommends the following:

1. That for purposes of questioning, the Chairman will recognize each member of the Committee on a first come first served basis, and the names on the previous list be carried over the next day provided the members are present.

2. That the main Committee meet on Thursday, May 9, 1972, at 9.30 a.m., to consider the 1972-73 Estimates relating to the Department of Manpower and Immigration."

Resolved:—That the third report be concurred in.

Thereafter, the Chairman presented the fourth report of the Subcommittee on Agenda and Procedure, as follows:

"Your Subcommittee met at 5.30 o'clock p.m., May 8, 1972, with the following members in attendance:

Messrs. Cafik, Muir, Perrault, Portelance, Skoberg, Weatherhead—(6).

Your Subcommittee recommends:

1. That approval be given to an up to date list of organizations interested in appearing before the Committee.

2. That all briefs pertaining to Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code be printed as appendices to the Minutes of Proceedings and Evidence."

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 9 mai 1972
(9)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 40, sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Caccia, Cafik, Guay (Lévis), Knowles (Norfolk-Halifax), Loiselle, McNulty, Portelance, Schumacher, Skoberg, Skoreyko, Thomas (Moncton), Turner (London-Est), Weatherhead—(13).

Autre député présent: M. Rock.

Témoins: du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration: MM. J.-M. DesRoches, sous-ministre; J. W. Kaiser, sous-ministre adjoint (Administration); H. J. Meyer, directeur suppléant de la direction de la formation de la main-d'œuvre; N. Nuttall, directeur national Programme des initiatives locales; N. K. Crowder, directeur suppléant, direction de l'utilisation de la main-d'œuvre; G. N. Perry, sous-ministre adjoint (service d'établissement des programmes).

Le Comité reprend l'étude du budget des dépenses 1972-1973 du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Le président souhaite la bienvenue au sous-ministre, M. DesRoches, qui, à son tour, présente les hauts fonctionnaires de son ministère.

Les témoins répondent aux questions portant sur les crédits 5 et 10 concernant le programme de perfectionnement et d'utilisation de la main-d'œuvre.

Ensuite, le président présente le troisième rapport du sous-comité du programme et de la procédure:

«Le sous-comité se réunit à 15 h 45 le jeudi 4 mai 1972 et les députés dont les noms suivent sont présents:

MM. Cafik, Dionne, Portelance, Skoberg—(4).

Le sous-comité recommande:

1. Qu'en ce qui concerne la période de questions, le président donne la parole à chaque membre du Comité sur la base de premier arrivé premier servi et que les noms apparaissant sur la liste précédente soient reportés au lendemain pourvu que les membres soient présents.

2. Que le Comité se réunisse le jeudi 9 mai 1972, à 9 h 30 pour étudier le budget des dépenses 1972-1973 du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.»

Il est décidé:—Que le troisième rapport soit approuvé.

Le président présente ensuite le quatrième rapport du sous-comité du programme et de la procédure:

«Le sous-comité se réunit à 17 h 30 le 8 mai 1972 et les députés dont les noms suivent sont présents:

MM. Cafik, Muir, Perrault, Portelance, Skoberg, Weatherhead—(6).

Le sous-comité recommande:

1. Qu'une liste à jour des organismes intéressés à comparaître devant le Comité soit approuvée.

2. Que tous les mémoires concernant le Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail, soient imprimés en appendice aux procès-verbaux et témoignages.»

Resolved: That the fourth report be concurred in.

Questioning continuing on Votes 5 and 10.

At the conclusion of questioning:

Vote 1—Administration—Program Expenditures—*Carried*

Vote 5—Development and Utilization of Manpower—Operating expenditures—*Carried*

Vote 10—Development and Utilization of Manpower—*Carried*

Vote 25—Immigration Appeal Board—Program Expenditures—*Carried*

The Chairman was authorized to report the votes to the House.

The Chairman thanked the witnesses for their appearance.

At 11.40 o'clock a.m., the Committee adjourned until 8.00 p.m. this evening.

EVENING SITTING

(10)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 8:05 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Broadbent, Caccia, Loiselle, Portelance, Serré, Schumacher, Turner (*London East*) and Weatherhead (8).

Also present: Messrs. Alexander, Ritchie and Rock, M.P.'s.

Witnesses: From the Canadian Construction Association: Messrs. Eric L. Hartley, President; D. R. Penner, Manitoba Vice-President; G. H. Durocher, Director of Labour Relations; H. R. Rindress, Chairman, Dredging Contractors Labour Relations Committee; R. C. Scrim, Chairman, Pipeline Contractors' Association of Canada Labour Committee.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Mr. Hartley, the President who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Hartley read his prepared statement.

The witnesses responded to questions.

Mr. Hartley agreed to provide the Committee with the following document:—

1. Draft legislation for a Model Construction Industry Section for Inclusion in Federal and Provincial Labour Relations Legislation.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the Brief submitted by the Canadian Construction Association in English is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A*).

At 10:25 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. Wednesday, May 10, 1972.

Il est décidé:—Que le quatrième rapport soit approuvé.

La période de questions continue sur les crédits 5 et 10.

La période de questions terminée:

Crédit 1—Administration—Dépenses du programme—*Adopté*

Crédit 5—Perfectionnement et utilisation de la main-d'œuvre—Dépenses de fonctionnement—*Adopté*

Crédit 10—Perfectionnement et utilisation de la main-d'œuvre—*Adopté*

Crédit 25—Commission d'appel de l'immigration—Dépenses du programme—*Adopté*

Le président est autorisé à faire rapport des crédits à la Chambre.

Le président remercie les témoins d'avoir bien voulu comparaître devant le Comité.

A 11 h 40, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

SÉANCE DU SOIR

(10)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit de nouveau à 20 h 05 aujourd'hui, sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Broadbent, Caccia, Loiselle, Portelance, Serré, Schumacher, Turner (*London-Est*) et Weatherhead (8).

Autres députés présents: MM. Alexander, Ritchie et Rock.

Témoins: De l'Association des constructeurs canadiens: MM. Eric L. Hartley, président; D. R. Penner, vice-président pour le Manitoba; G.-H. Durocher, Directeur des relations de travail; H. R. Rindress, Président du comité des relations de travail des entrepreneurs de dragage; R. C. Scrim, Président, Association des entrepreneurs d'oléo-ducts du Comité canadien du travail.

Le Comité reprend l'étude du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente M. Hartley, président de l'Association des constructeurs canadiens qui, à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Hartley fait lecture d'un exposé.

Les témoins répondent aux questions.

M. Hartley accepte de fournir au Comité le document suivant:

1. Projet de loi concernant une section modèle de l'industrie de la construction destiné à faire partie de la législation fédérale-provinciale sur les relations du travail.

La période de questions terminée, le président remercie les témoins.

Conformément à une résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, le mémoire présenté en anglais par l'Association des constructeurs canadiens est imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages du jour. (*voir appendice A*).

A 22 h 25, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h 30 le mercredi 10 mai 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Tuesday, May 9, 1972

• 0941

[Text]

The Chairman: Gentlemen, I would like to welcome Mr. DesRoches, an official of the department, and I would ask him to introduce the other members with him.

Mr. J. M. DesRoches (Deputy Minister, Department of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, the people who are likely to answer questions are: Mr. Kaiser, the ADM, Administration; Dr. Robert Adams, the ADM, Immigration, who will answer immigration questions; Dr. Perry, the ADM, Program Development, who will answer questions on economic or general research matters; Mr. John Meyer, who will answer questions on manpower training; Mr. N. Nuttall, who will answer questions on LIP; Mr. John Devlin, who will answer questions on CMC operations; and Mr. Norm Crowder, who will answer questions on manpower utilization programs.

The Chairman: Thank you.

Last week we considered Votes 5 and 10, development and utilization of manpower, and at that time a few members did not have a chance to ask questions. The names I have are Mr. Rock, Mr. Caccia and Mr. Guay.

Mr. Rock: Mr. Chairman, I regret that the Minister is not here because I have waited patiently to ask him questions concerning manpower training policy. Since he is not here and since today may be the last opportunity to ask this question, I will put it and perhaps some of the witnesses will be able to enlighten me.

First, Mr. Chairman, I would like to read my comment and question to Mr. Lang, the former minister, regarding language training in the Province of Quebec. This is what I said at the last meeting of the Committee on Miscellaneous Estimates.

I believe you are aware that there has been a policy in the Province of Quebec to make the working language in industry and in business French, and because of this, presently, many of the industrialists are reluctant to hire English-speaking people who do not have the knowledge of French. They may have the skills for the job, but because they do not have the language skill, they are not being hired today. I have received this complaint many times within our area recently.

Questions have been put to me quite often by people who have received the pamphlet *How Government Can Help You* printed by Information Canada, such as what can the government do to help me find a job, what can it do to help me better my present position, and what can it do to help me find the workers I need?

In one of the paragraphs of this pamphlet it states:

Training is available in a wide range of occupations. You can use it to gain new skills including language and education upgrading, and to assume an apprenticeship. Immigrants can qualify for training including instruction in French or English if it is necessary for the job, in the same way as Canadian citizens.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 9 mai 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, je souhaite la bienvenue à M. DesRoches fonctionnaire du ministère et je lui demanderai de bien vouloir nous présenter les personnes qui l'accompagnent.

M. J. M. DesRoches (Sous-ministre, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, les personnes qui répondront à vos questions sont les suivantes: M. Kaiser, sous-ministre adjoint, administration; M. Robert Adams, sous-ministre adjoint, immigration; M. Perry, sous-ministre adjoint, établissement des programmes, qui répondra aux questions touchant à l'économie ou à la recherche générale; M. John Meyer qui parlera de la formation de la main-d'œuvre; M. N. Nuttall qui s'occupera du programme d'initiatives locales; M. John Devlin qui parlera des centres de main-d'œuvre et M. Norm Crowder qui répondra aux questions touchant au programme d'utilisation de la main-d'œuvre.

Le président: Je vous remercie.

Certains députés n'ont pas pu poser de question la semaine dernière au moment de l'examen des crédits 5 et 10 sur le perfectionnement et l'utilisation de la main-d'œuvre. J'ai les noms de MM. Rock, Caccia et Guay.

M. Rock: Monsieur le président, je regrette que le ministre ne soit pas parmi nous aujourd'hui car j'ai des questions à lui poser quant à la politique régissant la formation de la main-d'œuvre. Mais puisqu'il n'est pas là et comme je n'aurai peut-être pas d'autres occasions de poser ma question, je vais la poser dans l'espoir que les témoins pourront y répondre.

Je commencerai donc monsieur le président par vous donner lecture de la question que j'avais posée à l'ancien ministre M. Lang concernant les cours de langue dans la province de Québec. Voici ce que j'ai dit lors de la dernière réunion du comité des prévisions budgétaires en général.

Vous savez sans doute que la province de Québec a pour politique de faire adopter le français en tant que langue de travail dans l'industrie et dans le commerce si bien que de nombreux industriels refusent d'engager des anglophones qui n'ont aucune connaissance du français. Même lorsque ces personnes possèdent les qualifications requises, on leur refuse le travail parce qu'elles ne connaissent pas le français. On m'a signalé de nombreux cas de ce genre dans ma circonscription.

De nombreuses personnes m'ont posé des questions au sujet de la brochure publiée par Information Canada, brochure intitulée «Comment le gouvernement peut-il vous aider», des questions telle que: que peut faire le gouvernement pour m'aider à trouver un emploi; que peut-il faire pour améliorer ma situation actuelle; et, que peut-il faire pour m'aider à trouver le personnel dont j'ai besoin.

Il est dit notamment dans cette brochure:

Il existe des programmes de formation dans divers domaines. Ceux-ci permettent d'améliorer les connaissances de langue ainsi que les connaissances générales ou d'apprendre un nouveau métier. Lorsque cela est nécessaire pour trouver de l'emploi, les immigrants peuvent suivre des cours d'anglais ou de français au même titre que les citoyens canadiens.

[Texte]

Because of the words, "in the same way as Canadian citizens", many Canadians in the Montreal area who are citizens feel that they have the right through Manpower to take training in language and they want to learn the French language, but the Manpower says that this is only for immigrants, not for Canadians.

I would like to know whether your department is looking into this because I think if they are not, it is a problem today. The trend in the Province of Quebec, by the provincial government, is definitely one to make the working language French, which means it is a skill. I think it qualifies under your act, especially when these people cannot be hired because they do not have that skill of knowing the French language.

• 0945

The same thing applies to French-speaking people, when the job requires bilingualism and the French person who does not know English cannot qualify for the job, and may be left on unemployment list, receiving benefits. I believe that he should also have the right to retraining in the English language, the same as with other skills.

This is the question I was asking Mr. Lang.

Before I ask Mr. Lang this question, in making this statement, I asked more or less the same thing to Mr. Pelletier, and he answered that what I was alluding to is surely a problem of the Department of Manpower and Immigration.

The reason I was asking these questions to Mr. Pelletier was to make sure that I was hitting the right department, and he stated that it is the Department of Manpower and Immigration. I also asked the same question to Mr. Carson, and he also stated that as far as a general work force is concerned, this would be more clearly, in his opinion, a responsibility of the Department of Manpower and Immigration. I cleared this up way in advance, and then I asked this to Mr. Lang. Mr. Lang, the former minister, replied in these words:

Mr. Chairman, I would agree in general with the comment. The basic policy of the department, or the department's role, is to offer training to a person where that will help him to obtain a job, or to retain a job, or to get a better job; and where language is one of the skills that are required in connection with the job, then language training is also within those terms.

I think the situation in the Province of Quebec has been changing, with the greater demand for the knowledge of both languages, and particularly the knowledge of French. This will no doubt soon reflect itself in our negotiations and discussions in that province for our retraining programs for the future.

We will, of course, have some concern about the total financial implications of this, and it may be a question of whether we can, in any short period of time, meet the total demand that may be put upon us for training in the second language, when that is added as another requirement for maintaining or retaining the job.

But I do agree with you, in principle, that where this is required for the job, then it is appropriate for us to consider it, subject to training places being available and subject to our over-all budget limitations—our having to look at whether we should rather spend the money on training somebody to be a welder or to give the language training.

[Interprétation]

La brochure ayant utilisé la phrase «au même titre que les citoyens canadiens», de nombreux canadiens de la région de Montréal estiment qu'ils ont le droit de suivre les cours de français dispensés par le ministère de la Main-d'œuvre, mais on leur répond que ces cours sont réservés exclusivement aux immigrants.

J'aimerais savoir ce que le ministère compte faire à ce sujet. Comme le gouvernement provincial du Québec tend de plus en plus à faire du français la langue de travail, la connaissance du français devient une qualification. Dès lors, cela relève des dispositions de la loi, d'autant plus que ces personnes ne trouvent pas de travail du seul fait qu'elles ne connaissent pas le français.

La même chose est vraie des francophones qui s'ils ne connaissent pas l'anglais se voient refuser des postes bilingues et doivent dès lors vivre des prestations de chômage. Ces personnes devraient à mon sens pouvoir suivre des cours d'anglais.

C'est la question que j'avais posée à M. Lang.

Toutefois avant de lui poser cette question, j'avais déjà évoqué ce problème devant M. Pelletier qui m'avait dit que cela relevait du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Si j'ai posé cette question à M. Pelletier, c'était pour m'assurer que je m'adressais au bon ministère et c'est lui qui m'a renvoyé au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. J'ai encore posé la question à M. Carson qui m'a également assuré que ce problème était de la compétence du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. Après avoir donc réglé ce problème de référence, j'ai posé la question à M. Lang qui m'a répondu comme suit:

Monsieur le président, je suis dans l'ensemble d'accord avec ce qui vient d'être dit. Le ministère a pour politique d'offrir des cours de formation aux personnes à qui de tels cours permettraient soit d'obtenir un emploi, d'en garder un ou d'améliorer leur situation; lorsque la connaissance d'une langue est une qualification requise, les cours de langue font partie de ces programmes.

La situation dans la province de Québec est en pleine évolution, la connaissance des deux langues et surtout du français se faisant de plus en plus sentir. Ceci ne manquera pas d'avoir des répercussions lors de nos négociations avec les autorités provinciales concernant les programmes de recyclage pour l'avenir.

Il faudra bien entendu tenir compte du coût de tels programmes si bien que tout pourrait dépendre de nos possibilités à tel ou tel moment d'assumer des cours de deuxième langue lorsque la connaissance de celle-ci devient une qualification requise.

Mais je suis en principe d'accord avec vous pour dire que lorsque cette connaissance devient une qualification requise, il faut envisager de tels cours, à condition bien entendu que les places et les crédits soient disponibles et après que l'on aura décidé s'il vaut mieux dépenser de l'argent pour former un soudeur ou pour améliorer la connaissance de langues.

[Text]

These are decisions we will have to take within the limited amount of money available; but I certainly agree with you, in principle, and work is underway in discussions with the Province of Quebec in connection with the next series of training arrangements to see how much of this should be or can be included.

I thanked him for that statement. I thought it was very encouraging. The fact is, Mr. Chairman, that about two weeks later I received a letter of his decision, and this is the thing that surprised me very much. I would like to put this on the record. This was dated December 17, 1971. What I read before was on December 7.

I have now had the opportunity to look into the problem of language training for Canadians under the Canada Manpower Training Program, which you raised in your letter of December 1 and again in the Miscellaneous Estimates Committee on December 7.

Until several years ago, as you may know, immigrants to Canada who spoke neither English nor French had to fend for themselves, taking whatever work was available until they had learned one of our official languages. Generally speaking, the only language training available to them was the evening courses operated by local school boards, and supported by the Citizenship Branch of the Department of the Secretary of State. When the Canada Manpower Training Program was established in 1967, it was decided that immigrants whose language deficiency prevented them from getting jobs, were eligible for full-time language training, and the payment of training allowances.

• 0950

This policy is, I think, fairly well stated in the informational material published by this Department. I attach a copy of our current pamphlet on manpower training. You will note, in particular, the references on pages three and four. The reference on page three which Information Canada reproduced in the pamphlet which you enclose with your letter, while clear when read in context, can be misunderstood as it appears in the Information Canada brochure. This will be corrected at first opportunity.

The language training courses we buy from the provinces under this program are specially designed for immigrants who cannot find a job because of their language deficiency. This special provision was extended to immigrants because of the special problems and needs of immigrants. Furthermore, the federal government has a particular responsibility for newly arrived immigrants whom it has recently admitted to Canada helping them acquire enough language proficiency when this is necessary for them to get a job and a start in their new country is one aspect of that responsibility.

As I understand it, the evening courses supported by the Secretary of State Department are similarly restricted to immigrants as are, of course, certain other government services.

Your suggestion that Canadian residents who need second language training should receive service equivalent to that given to immigrants has considerable merit. However, the cost of providing such training to Canadians generally would be a very significant

[Interpretation]

Ces décisions dépendront donc des crédits restreints dont nous disposons; mais je suis en principe d'accord avec vous et des discussions ont lieu actuellement avec les autorités provinciales du Québec afin de déterminer l'étendue de ces cours de formation.

Et j'ai remercié le ministre de sa déclaration, laquelle déclaration je trouvais fort encourageante. Or deux semaines plus tard il m'a adressé une lettre qui n'a pas manqué de me surprendre. Je vais vous en donner lecture. Elle est datée du 17 septembre 1971 alors que ce que je viens de vous lire date du 7 décembre.

J'ai examiné la question des cours de langues offerts aux Canadiens dans le cadre des programmes de formation des Centres de main-d'œuvre que vous avez évoqués dans votre lettre du 1^{er} décembre ainsi que lors de la réunion du Comité des Prévisions budgétaires en général du 7 décembre.

Jusqu'à tout récemment les immigrants arrivant au Canada et ne connaissant ni l'anglais ni le français devaient se débrouiller tous seuls et accepter n'importe quel travail jusqu'à ce qu'ils aient appris une des deux langues officielles. Dans l'ensemble, seuls les commissions scolaires locales offraient des cours du soir, cours appuyés par la direction de la citoyenneté du ministère du Secrétariat d'État. Lors de la réaction du programme de formation du ministère de la Main-d'œuvre en 1967, on décida que les immigrants qui ne trouveraient pas de travail en raison de leur manque de connaissances linguistiques pourraient suivre des cours de langues à plein temps et toucher des allocations de formation.

Cette politique est clairement énoncée dans les brochures d'informations publiées par le Ministère. Vous trouverez ci-joint un exemplaire de notre dernière brochure traitant des programmes de formation. Je vous signale tout particulièrement les pages 3 et 4. Ainsi la page 3, reprise par la brochure publiée par Information-Canada et dont vous m'avez envoyé un exemplaire, bien que claire en elle-même, risque d'être mal comprise telle qu'elle est reproduite dans la brochure d'Information-Canada. Ceci sera corrigé le plus tôt possible.

Les cours de langues que nous achetons aux provinces au titre de ce programme sont destinés aux immigrants qui n'arrivent pas à se placer en raison de leur manque de connaissance des langues officielles. Des mesures spéciales ont été prises pour les immigrants en raison de leurs problèmes et de leurs besoins spéciaux. En outre, le gouvernement fédéral se doit d'aider les immigrants récemment arrivés au pays à acquérir des connaissances linguistiques suffisantes pour obtenir du travail.

D'ailleurs les cours du soir financés par le secrétariat d'État sont eux aussi destinés uniquement aux immigrants.

Votre suggestion de fournir aux citoyens canadiens des cours de langue analogues à ceux qui sont offerts aux immigrants n'est pas sans mérite. Néanmoins avant de prendre une telle mesure, il faudrait tenir compte des frais que cela entraînerait. Il faudrait éga-

[Texte]

consideration in reaching a decision. So would the sharing of that cost as well as the attitude of the provinces. For example, Quebec, as you probably know, has instituted its own program to assist industry establish French as their main working language. In these circumstances, the issue is much larger than a mere enlargement of this Department's language training program for immigrants.

I am considering, therefore, referring copies of our correspondence to the Secretary of State, whose Department, as you know, is very much involved in this entire area of concern. I expect that our two Departments initially will want to consider with particular care, the sort of case which you have drawn to my attention. My interest in these discussions will include the needs of Canadian migrants who come within our Canada Manpower Mobility Program.

Now, I think this is a disgrace. After I asked the other two ministers before and then Minister Lang, who answered as though he agreed and is concerned, he sent me a letter two weeks later referring it back to Mr. Pelletier. I cannot understand at all why that minister did that. This is the reason I would have put these questions to Mr. Mackasey if he were here.

At first, I went to the others to make sure that I would not get on to that merry-go-round, and yet after that I received a letter which sent me back into the merry-go-round, back to Mr. Pelletier's department, instead of taking the bull by the horns and having language training programs through the manpower training as it should be. I would like to know if any of these witnesses here have any comments to make in this regard.

The Chairman: Mr. Rock, would you let us have copies of the document? Mr. DesRoches.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, there is not much I can add to what Mr. Lang said to Mr. Rock. I do not have that piece of correspondence. I have a similar letter, the one of December 17 which was addressed to Mr. Allmand, and Mr. Allmand raised the question in the House on Friday. As Mr. Lang explained, the first point is that there is a difference between immigrants and citizens who were born here or else were here before this program came into effect for immigrants. As Mr. Lang explained there are programs specifically aimed at immigrants and he explains the reason why this has occurred.

• 0955

The second point is whether such a program should be extended to all citizens, either in the province of Quebec or in other parts of the country and, of course, this is a much larger question and it goes beyond getting people ready for work. To the extent that it is involved in getting people ready for work, I suppose, it is within the terms of reference of the department, but the question is broader than this and it does touch as well on education because you have to have the facilities and the teachers and the people to give this kind of service.

The question is under study, but I cannot say how soon an answer would be forthcoming, because there are large problems involved and large costs. That is about all I can add, Mr. Chairman, to what Mr. Lang has already said.

Mr. Rock: Mr. Chairman, personally, I do not believe it is under study. The former Minister has already stated he referred the whole thing back to Mr. Pelletier which means that you people have washed your hands of this

[Interprétation]

lement tenir compte de la répartition de ces frais ainsi que de l'attitude des provinces vis-à-vis de tels programmes. Ainsi la province de Québec a créé son propre programme en vue d'aider le secteur industriel à utiliser le français comme langue principale de travail. Dans ces conditions ce problème dépasse de loin le seul programme de langues offert par le Ministère aux immigrants.

Je compte dès lors envoyer une copie de notre correspondance au secrétariat d'État qui s'occupe de tout ce problème. La question que vous avez soulevée sera étudiée avec le plus grand soin par nos deux Ministères. Lors de ces discussions, je tiendrai compte des besoins des immigrants qui relèvent de notre programme de mobilité de la Main-d'œuvre.

Je trouve que c'est un vrai scandale. Je m'étais adressé à deux autres Ministres avant de poser la question à M. Lang, qui au bout de deux semaines, m'a adressé une lettre me renvoyant à M. Pelletier. Je ne vois pas pourquoi le Ministre a agi de la sorte. C'est pourquoi j'aurais voulu poser ces questions à M. Mackasey s'il avait été présent.

J'avais posé la question aux autres Ministres afin que l'on ne me renvoie pas de l'un à l'autre et voilà pourtant qu'on m'adresse une lettre me renvoyant à M. Pelletier, au lieu de saisir le taureau par les cornes et d'offrir des programmes de langue dans le cadre des cours de formation de la Main-d'œuvre. Les témoins présents pourraient-ils me dire quelque chose à ce sujet?

Le président: Monsieur Rock pourriez-vous nous donner des copies de ce document? Je donne la parole à M. DesRoches.

M. DesRoches: Monsieur le président, je n'ai pas grand-chose à ajouter à ce que M. Lang a déjà dit à M. Rock. Je ne suis pas au courant de cet échange de correspondance mais j'ai eu connaissance d'une lettre analogue en date du 17 décembre adressée à M. Allmand qui a déjà soulevé cette question à la Chambre vendredi. M. Lang a donc expliqué qu'il y a une différence entre les immigrants et les citoyens nés au pays ou vivant au Canada avant la mise en œuvre de ce programme. M. Lang a expliqué les raisons pour lesquelles ce programme est destiné plus particulièrement aux immigrants.

La question de savoir si un tel programme devrait être mis à la disposition de l'ensemble des citoyens, soit dans la province de Québec ou dans d'autres régions du pays est bien plus vaste et dépasse même la formation professionnelle en tant que telle. Dans la mesure où il s'agit de formation professionnelle, cela relève de notre Ministère mais en fait il s'agit d'une question d'éducation, ces programmes exigeant en effet que l'on dispose de professeurs et de locaux.

La question est actuellement à l'étude, mais je ne sais pas quand on pourra vous donner une réponse car cela comporte des problèmes considérables et des frais élevés. C'est tout ce que je puis dire à ce sujet, monsieur le président.

M. Rock: Monsieur le président, je ne pense pas que cette question soit actuellement à l'étude. L'ancien ministre avait déjà envoyé la question à M. Pelletier, ce qui veut dire que vous vous en lavez les mains. Or, c'est une ques-

[Text]

whole matter. It is not a matter to wash your hands off, Mr. Chairman, for the reason that since the government of Quebec intends to make French the working language in that province, then this means that for the people who do not know it, it becomes a skill to know that language.

Therefore, when it becomes a skill, it is the responsibility of your department to provide for these people who cannot get any more jobs because they do not know the second language whether the person is French or English. I think it is your responsibility to do this and not Mr. Pelletier's.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, Mr. Lang does not say that he is passing the problem over; he merely says that he is referring the correspondence to the Secretary of State and that both departments are involved. I think that is the point that he makes in his last paragraph.

Mr. Rock: He stated that:

... my interest in these discussions will include the needs of Canadian immigrants who come within the Canadian Manpower Mobility Program.

I was not interested in the Canadian immigrant at that time; they were looked after excellently. I was thinking of the Canadians who cannot get language training and need it today as a skill in the province of Quebec. This is the message I was trying to get loud and clear to Mr. Pelletier, to Mr. Carson and then to Mr. Minister Lang. A letter like this, a "pass-the-buck" letter, I do not think is becoming of a minister; this is why I wanted to speak to Mr. Bryce Mackasey on the subject with the hope that possibly he would have some better future program in this regard.

The Chairman: Well, Mr. Rock, you have made your point and maybe Mr. Mackasey will look at it when he reads the minutes. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. My question is related to a passage in the speech from the Throne in which reference was made to a program the government would announce for the training and employment of the handicapped. Will this program come under the jurisdiction of the department, and, if so, when do the officials expect it to be announced?

The Chairman: Mr. DesRoches?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I am not familiar with the precise reference in the speech from the Throne. The department is working on plans for such types of programs, so that it will be within the purview of the department if such a program is developed to assist the handicapped. I do not know that there is much more we can add at this point unless Mr. Kaiser has any information.

Mr. S. W. Kaiser (Assistant Deputy Minister, Administration, Department of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, part of it might relate to the work courses that have been initiated by the Department of Health and Welfare for the handicapped. I heard Mr. Munro make his speech announcing that this program was already initiated. We will have parallel activities to that to provide training for the handicapped.

• 1000

Mr. Caccia: When is it expected that a program of this nature will become operative?

[Interpretation]

tion grave, monsieur le président, car étant donné que le gouvernement du Québec compte faire du français la langue de travail dans cette province, la connaissance de cette langue devient une qualification requise.

Dès lors que cette connaissance devient une qualification requise, c'est à votre Ministère de s'occuper des personnes qui n'arrivent pas à se placer en raison de leur manque de connaissance de la seconde langue, qu'il s'agisse de l'anglais ou du français. J'estime donc que c'est votre responsabilité et non pas celle de M. Pelletier.

M. DesRoches: Monsieur le président, M. Lang ne dit pas qu'il renvoie le problème à d'autres; il renvoie simplement cet échange de correspondance au secrétaire d'État, ce problème relevant des deux ministères. C'est ce qu'il explique dans son dernier paragraphe.

M. Rock: Il dit, notamment, dans sa lettre:

Lors de ces discussions, je tiendrai compte également des besoins des immigrants relevant du programme de mobilité de la main-d'œuvre.

Or, je ne m'intéressais pas aux immigrants car on s'en occupe fort bien. Je m'intéresse par contre aux citoyens canadiens qui ne peuvent pas suivre des cours de langues et qui en ont besoin, la connaissance du français étant indispensable dans la province de Québec à l'heure actuelle. C'est ce que j'ai voulu expliquer à M. Pelletier, à M. Carson et ensuite à M. Lang. J'estime que ce genre de lettre n'est pas digne du ministre et c'est la raison pour laquelle je voulais en parler à M. Bruce Mackasey, dans l'espoir qu'il créerait un meilleur programme à l'avenir.

Le président: Vous avez exposé votre point de vue et M. Mackasey pourra en prendre connaissance lorsqu'il lira le compte rendu. Je donne la parole à M. Caccia.

M. Caccia: Je vous remercie, monsieur le président. Ma question se rapporte à un passage du discours du trône relatif à un programme qui serait annoncé par le gouvernement en vue de la formation et de l'emploi des personnes handicapées. Ce programme relèvera-t-il du Ministère et dans l'affirmative, à quelle date sera-t-il annoncé?

Le président: Monsieur DesRoches.

M. DesRoches: Monsieur le président, je ne me souviens pas de ce passage du discours du trône. Toutefois le Ministère s'occupe actuellement de programmes de ce genre et ce serait donc le Ministère qui s'en occuperait éventuellement. C'est tout ce que j'ai à dire à ce sujet, à moins que M. Kaiser ait plus de renseignements.

M. S. W. Kaiser (Sous-ministre adjoint, Administration, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, ceci se rapporte peut-être aux cours techniques offerts aux handicapés par le ministère de la Santé et du Bien-être. M. Munro a dit dans son discours que ce programme a déjà démarré. Parallèlement à cela, il y aura des cours de formation pour les handicapés.

M. Caccia: Quand ce programme doit-il commencer à fonctionner?

[Texte]

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I do not want to speak out of turn, but I think some elements of such a program would involve some discussion with the provinces. We are planning to have discussions in the very near future, in fact this month or next month. So any start on such a program, if there are funds provided and if the discussions are fruitful, could start in the fall. But it depends on the availability of resources and the fruitfulness of the discussions we may have with the parties involved.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, are the funds required to launch this program provided for in the estimates before us today?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, the answer is no. The estimates as you have them are for the continuation of existing programs only, and this would be a new program.

Mr. Caccia: I have one more question, Mr. Chairman, about the elimination of the three-year waiting period. What is the cost attached to the elimination of that provision?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I can only answer in general terms. We will not know the exact financial impact of this. What I have been told—and of course this does not pertain to the current estimates—is that this would be merely a re-adjustment or a re-allocation of resources to different people. In other words, it will change the selection criteria rather than change the amount of money involved.

Mr. Caccia: So it will not mean adding a new type of clientele to an existing volume of clients.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, it will mean adding a new type of clientele, but it might mean that there will be adjustments among the other clients of the other courses. This will not be known until courses are discussed and purchased from the provinces.

Mr. Caccia: Would it mean that the total volume of trainees would remain unchanged?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, the total number of trainees is governed by a number of factors, including the 90 per cent rule with the provinces, the number of training days, and the availability of funds, of course.

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Gentlemen, next on the list would be Mr. Guay, but I would like him to wait for a few moments. While we have a quorum, I would like to inform you that we have a third subcommittee report here.

(See Minutes of Proceedings)

Mr. Thomas (Moncton): I have a question, Mr. Chairman. When you say each member on a first-come-first-serve basis, are you referring to members of the Committee or to members of Parliament?

The Chairman: Members of the Committee.

Mr. Thomas (Moncton): Members of the Committee will be given first-come-first-serve."

[Interprétation]

M. DesRoches: Monsieur le président, il faut discuter de certains points avec les provinces. Ces discussions auront lieu très prochainement, ce mois-ci ou au mois de juin. Si l'on nous accorde les fonds nécessaires et si les discussions aboutissent, nous pourrions commencer dès l'automne. Tout dépend des discussions avec les différentes autorités et de l'attribution des fonds nécessaires.

M. Caccia: Monsieur le président, est-ce que ces dépenses sont comprises dans les prévisions que nous étudions aujourd'hui?

M. DesRoches: Non. Ces prévisions ne concernent que les dépenses des programmes courants alors qu'il s'agit là d'un programme entièrement nouveau.

M. Caccia: Par ailleurs, je voudrais savoir combien coûterait la suppression de la période d'attente de trois ans?

M. DesRoches: Nous ne connaissons pas les chiffres précis, et je ne peux que vous fournir une réponse générale. On m'a dit qu'il ne s'agirait que d'un rajustement, ou distribuerait les fonds à d'autres gens. Autrement dit, on changera les critères de sélection et non pas les sommes. Cela ne concerne évidemment pas les prévisions pour l'exercice courant.

M. Caccia: Cela n'ajoutera donc pas une nouvelle catégorie de bénéficiaires au nombre de ceux qui profitent déjà de ces services.

M. DesRoches: Un nouveau type de stage sera créé, mais les stages existants seront sans doute réorganisés. Nous connaissons les détails seulement après avoir discuté avec les provinces des programmes d'enseignement.

M. Caccia: Est-ce que cela signifie que le nombre total de stagiaires restera le même?

M. DesRoches: Ce total dépend de différents facteurs, comme la règle des 90 p. 100 établie par les provinces, le nombre de jours de formation, et, évidemment, les fonds disponibles.

M. Caccia: Merci.

Le président: Avant de donner la parole à M. Guay, je voudrais faire une annonce. Nous avons le quorum et je peux vous dire que nous avons un troisième rapport de sous-comité.

(Voir procès-verbal)

M. Thomas (Moncton): Est-ce que votre règle du «premier député ici, premier député servi» vaut pour les membres du Comité ou pour les membres du Parlement?

Le président: Pour les membres du Comité.

M. Thomas (Moncton): Les membres du Comité seront les premiers...

[Text]

The Chairman: This is what everybody agreed to.

Mr. Thomas (Moncton): Members of the Committee.

The Chairman: That is right, with the same 10-minute limit as we had before.

We have a fourth report.

(See *Minutes of Proceedings*)

• 1005

The Chairman: Is this agreed?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Thank you. We will continue with the questioning, Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, I just would like to clarify some of my impressions of the department's mobility program. I notice on page 2 of the Minister's statement, where he starts discussing Manpower activities and the objectives, 5 main goals, goal number 3 is to facilitate the adjustment of labour market demand and supply, and so on. In other words, to help workers relocate in the areas where jobs are available. Some questions have arisen in this, I have been asked questions which I find difficult to answer, and I would like to get a clarification. What is involved in this particular program? Let us say a man with a family applies to Manpower, he is living in Moncton—I will take Moncton, it is my area and you have a job for him in Toronto. Just what assistance is provided under this mobility program to that worker if he decides to take the job?

The Chairman: Mr. DesRoches.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, Mr. Meyer will answer. There are two types of assistance and Mr. Meyer can explain this for you.

Mr. H. John Meyer (Acting Director, Manpower Training Branch): In the particular case you have described, we would assist the individual in relocating, himself and his family and the cost involved in the relocation. We would also assist him in the cost of disposing of his home, if he so owns, and acquiring a new home in the place of arrival, if this is what he intends to do.

However, we have another element in the program which might apply to people who do not yet know whether they will have employment in another place. We call that an exploratory grant. The purpose of this grant is to assist individuals to visit other places more likely to provide suitable employment for them in their particular skills and in that situation we provide return fare for the individual and a reasonable amount of daily living allowance so that he may pursue job prospects. Normally we will determine the validity of these prospects before the grant will be authorized.

Mr. Thomas (Moncton): This is interesting, Mr. Meyer, because you are saying that you will assist a man to look for a job on his own. In other words, if he says to you that he has a prospect of a job in Montreal, even though he has no definite job, you will check and if you are satisfied that it is a reasonable request, you will assist him.

Mr. Meyer: That is correct.

Mr. Thomas (Moncton): Are all local manpower offices following this policy? I will tell you the reason I am asking this question. I have a case of a married man with a family who has a job available for him in British Columbia, it is a job he found on his own through personal connections out there. He tells me he has applied to the local manpower office and they refused to assist him because they did not find the job for him. Is this true?

[Interpretation]

Le président: Comme convenu.

M. Thomas (Moncton): Les membres du Comité.

Le président: C'est exact, toujours avec la règle des dix minutes.

Nous avons un quatrième rapport.

(Voir procès-verbal)

Le président: Approuvé?

Des voix: Approuvé.

Le président: Merci. Nous allons poursuivre avec les questions. Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, je désire quelques éclaircissements sur le programme de la mobilité de la main-d'œuvre. A la page 2 de la déclaration du ministre, il est question des différentes activités du ministère de la Main-d'œuvre et de ses cinq objectifs principaux. L'objectif numéro 3 est une plus grande souplesse du marché du travail. Il s'agit d'aider les travailleurs à aller dans les régions où il y a du travail. On m'a posé des questions à ce sujet et il m'est difficile d'y répondre. Peut-être pouvez-vous m'expliquer cela. De quoi s'agit-il exactement? Prenons le cas d'un ouvrier chargé de famille de Moncton, c'est ma circonscription, qui adresserait une demande d'emploi au Centre de la main-d'œuvre qui lui trouve du travail à Toronto. En quoi est-ce que le programme de la mobilité de la main-d'œuvre l'aidera s'il accepte ce travail?

Le président: Monsieur DesRoches.

M. DesRoches: Monsieur le président, M. Meyer vous répondra. Il pourra vous expliquer les deux types d'aide.

M. H. John Meyer (Directeur suppléant, Division de la formation de la main-d'œuvre): Dans ce cas précis, nous essaierons d'abord de trouver un logement pour lui et sa famille et de contribuer à ses frais. Nous l'aiderons également à vendre sa maison, s'il en a une et à en acheter une autre si tel est son désir.

Le programme prévoit une autre forme d'aide pour les personnes qui ne savent pas encore si elles vont trouver du travail ailleurs. Il s'agit de subvention pour chercher un emploi. Nous aidons les travailleurs à se rendre à d'autres endroits où ils pourront plus facilement trouver un emploi correspondant à leur formation. Nous leur donnons un billet aller-retour et une indemnité journalière raisonnable pour qu'ils puissent chercher sérieusement. Normalement, nous examinons chaque cas avant d'octroyer une aide.

M. Thomas (Moncton): C'est très intéressant, monsieur Meyer, vous dites que vous aidez les travailleurs à chercher un emploi eux-mêmes. Si quelqu'un vous dit qu'il peut trouver du travail à Montréal même s'il n'a pas encore d'offre précise, vous procédez à des vérifications et vous l'aidez si sa demande vous paraît justifiée.

M. Meyer: C'est exact.

M. Thomas (Moncton): Est-ce que tous les centres de main-d'œuvre font de même? J'en doute, et voici pourquoi. Je connais le cas d'un homme marié et ayant des enfants qui avait trouvé lui-même, grâce à ses relations personnelles, un emploi en Colombie-Britannique. Il a adressé une demande à son centre de main-d'œuvre qui a refusé de l'aide sous prétexte que ce n'était pas le centre qui lui avait trouvé du travail. Est-ce possible?

[Texte]

Mr. Meyer: That is perhaps a misunderstanding on his part. As I attempted to explain before, it must be a legitimate venture and one of the points that we consider when an application for this type of grant is being made is whether the particular vacancy that appears to be available could readily be filled from the local area, from people who are locally available, have the proper skills and are available for employment, are unemployed. The idea here is that it would not really do to expend considerable funds to move somebody if the talent is locally available and not employed, and I would imagine that in this particular instance the CMC have found quite capable individuals available for the particular vacancy in the local labour market area.

• 1010

Mr. Thomas (Moncton): Yes, but how do you determine this, Mr. Meyer? We have been told that there are many jobs in this country, that it is just a matter of knowing where they are, but I think that you and I know that this is not quite true. Obviously, or apparently—put it this way—the job is still open, the job is still available to him, so you can say that there are people in the area who could take the job but apparently none of them have taken it. What is your criterion? You cannot just say there may be people available to take that job if the job is still open. Obviously the employer either does not want to hire those local people for some reason or other or they do not want the job.

Mr. Meyer: Of course, it is rather difficult to speculate on a case of which I do not have all the details. If you would care to submit the details of the case I would be more than pleased to have it investigated.

Mr. Thomas (Moncton): I would be glad to submit it to you, Mr. Meyer, because I am confused on this. This is not the first time this has come up and I have found quite a reluctance on the part of the local Manpower office to provide assistance to people who have not gone through their stream. There seems to be the feeling that if they did not get them the job, the job is not there. This is the second or third complaint I have had of this type and I wanted to get a clarification. Actually, if you are satisfied that he is meeting all the criteria, then your program will provide assistance even though he has got the job on his own. Is that a correct interpretation of what you said to me?

Mr. Meyer: That is correct, yes.

Mr. Thomas (Moncton): I would be glad to submit this particular name to you, Mr. Meyer, and see if we can get a ruling on it.

The other area I wanted to ask one or two questions on is the LIP program. We have had a lot of discussion over this, and while I am not what you might call a wholly enthusiastic supporter of the program, I am not an out-and-out critic of it because I realize that probably a majority of these programs have served a useful purpose. But I am very much disturbed about what I consider the large number of programs which do not meet the criterion laid down in the Act; in other words, that the purpose of these local initiative programs—the Minister gave an outline in his statement on page 15—is not just to take people off the unemployment roll although that was a big part of it, but as he said on page 15 when he talked about the special Employment Program and the Local Initiative Program, aimed at encouraging community groups and organizations to develop—here are the words I think are

[Interprétation]

Mr. Meyer: Il s'agit peut-être d'un malentendu. Il faut que le déménagement soit vraiment justifié. Je vous ai déjà dit que nous accordons ces subventions selon certains critères. Nous nous demandons, par exemple, si le poste vacant ne peut pas être occupé par un chômeur ayant les qualifications requises et vivant déjà dans la région. Pourquoi consacrer des fonds considérables au déménagement de quelqu'un si l'on dispose sur place de personnel qualifié et en chômage; dans le cas qui nous intéresse, le Centre de main-d'œuvre a sans doute trouvé des travailleurs qualifiés sur le marché local du travail en vue de pourvoir ce poste.

Mr. Thomas (Moncton): D'accord, mais comment prend-on ces décisions? On nous dit qu'il y a beaucoup de travail dans le pays, qu'il s'agit simplement de savoir où, mais pour ma part je sais que tel n'est pas toujours le cas. Le poste en question est toujours à pourvoir donc même s'il existe sur place des personnes qualifiées, il faut en conclure qu'elles n'en ont pas voulu. Dans ces conditions, quels sont vos critères? Il ne suffit pas de dire qu'il existe du personnel qualifié sur place si le poste reste toujours à pourvoir. Il faut en conclure que soit l'employeur ne désire pas engager le personnel local pour une raison ou pour une autre, soit que ce personnel local ne s'intéresse pas au poste.

Mr. Meyer: Il est difficile de parler d'un cas dont je ne connais pas tous les détails. Je serais néanmoins disposé à l'étudier de plus près si vous voulez bien me fournir les détails.

Mr. Thomas (Moncton): Je vous les fournirai avec plaisir. Ce n'est pas la première fois qu'on me signale des cas de ce genre et j'ai constaté que les centres de main-d'œuvre locaux ne tiennent guère à aider les personnes qui ne sont pas passées par leur service. Les centres semblent agir selon le principe que si ce n'est pas eux qui ont trouvé l'emploi, cet emploi n'existe pas. C'est la deuxième ou la troisième fois que l'on me signale des cas de ce genre et j'aimerais donc obtenir des clarifications. D'après vous donc, lorsque vous êtes convaincus que la personne répond à tous les critères requis, vous êtes prêts à fournir de l'aide même si cette personne a obtenu un poste grâce à sa propre initiative.

Mr. Meyer: C'est exact.

Mr. Thomas (Moncton): Je vous donnerai le nom de la personne en question et j'aimerais bien connaître votre avis à ce sujet.

J'aimerais maintenant poser quelques questions au sujet du programme d'initiatives locales. Tout en n'étant pas un partisan fervent du programme, je ne m'y oppose pas formellement car je me rends compte que, dans la majorité des cas, il s'est révélé très utile. Mais ce qui m'inquiète, c'est le nombre important de programmes qui ne répondent pas aux critères définis par la loi; car, en effet, l'objectif du programme d'initiatives locales n'est pas uniquement de résorber le chômage, bien que cela soit un facteur important, mais il s'agit également, comme le dit le ministre à la page 15 de sa déclaration, d'encourager les groupes et organisations locales à mettre sur pied

[Text]

sound worthwhile employment—creating projects for persons who would otherwise be locally unemployed during the winter months.

I cannot quarrel with the results of the program and take the people off the unemployment rolls, but I am not completely happy that this program met the other criteria, which were to provide sound and worthwhile community projects.

I would like to ask these questions of Mr. DesRoches or one of the officials. When you get an application for one of these projects, what type of investigation do you make? How intensive or extensive is it? Do you check with the local people, the community, and find out (a) if such and such a project has any valid function in the community—is necessary? And (b) are the people applying for the project reputable, worthwhile citizens? I do not think the fact of being unemployed should qualify them for this type of assistance. Could you tell me just what are your criteria?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I could make some general comments but I think I would prefer Mr. Nuttall to give you the exact procedure as to how cases were selected since I was not there at the time and how programs have been monitored since they have been in operation.

• 1015

Mr. N. Nuttall (National Director, Local Initiatives Program, Department of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, it is true, as the Minister outlined, that one of the important criteria within the program was to try to stimulate the community in developing and undertaking a worthwhile project while, at the same time, satisfying this other important need of creating worthwhile employment opportunities.

One of the approaches taken was to target the distribution or the allocation to where unemployment was most severe so that a number of applications for support under the program would be forthcoming from a community where unemployment was severe. Applications were then assessed in relation to the types of jobs that the projects undertook to provide, with an assessment as to whether these types of jobs were most present among the unemployed, so that we were not creating pressures for employment among skills and trades that were already going reasonably well within that area.

Secondly, they were also assessed for service and benefit to the community, both from the intensity of the service, if it was to a narrow group, and the breadth of service, if it was to the community as a whole.

Thirdly, and equally important, was an assessment of the qualifications or, I think you said, the bona fides of the people putting forward the application. I think an equally important thing to take into account, with this system of assessment, was that it was not so much a grant to an individual or a small group to do something so much as a grant for an undertaking by a group to create employment to do a certain thing in a certain community in a certain area.

Does that help?

Mr. Thomas (Moncton): I think I will have to come back to it.

I have one brief question for Mr. Nuttall. Let us say that in the City of Moncton you had so many applications for projects. What attempt was made to prevent duplication? How closely did you check each application to see that there was not already some other application providing the same service? How closely did you check to make sure

[Interpretation]

des projets valables donnant du travail à des personnes qui, sinon, resteraient au chômage durant les mois d'hiver.

Je n'ai rien à redire quant à la résorption du chômage, mais je doute que le programme remplisse les critères relatifs aux projets des collectivités locales.

Ma question s'adresse à M. DesRoches ou à un des fonctionnaires. Quel genre d'enquête faites-vous lorsque vous recevez des demandes? Est-ce que vous vérifiez auprès des diverses collectivités afin de vous assurer que tel ou tel projet est réellement nécessaire et que les personnes faisant les demandes sont des citoyens respectables? A mon sens, il ne suffit pas d'être en chômage pour avoir automatiquement droit à ce type d'aide. Quels sont donc vos critères?

M. DesRoches: Monsieur le président, je ne pourrais rien vous dire de précis, il serait donc préférable que M. Nuttall vous dise exactement comment la sélection a été opérée et quels contrôles, ont été effectués depuis la mise en œuvre de ce programme.

M. N. Nuttall (directeur national, programme d'initiatives locales, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, ainsi que le Ministre l'a expliqué, un des critères importants était en effet d'encourager les collectivités à mettre au point et à entreprendre des projets valables tout en créant des emplois intéressants.

Notre objectif est d'attribuer des fonds aux endroits où le chômage est le plus grave, si bien que des demandes nous sont en effet parvenues de villes où la situation économique est mauvaise. Lorsque ces demandes nous sont parvenues, on a cherché à vérifier si les emplois créés par ces projets correspondaient bien aux qualifications des chômeurs, afin de ne pas créer des postes nouveaux dans des domaines où il y en avait déjà suffisamment.

En outre, on a également cherché à déterminer l'intérêt que ces projets présentaient pour la collectivité, du point de vue de l'intensité du service rendu s'il s'agit d'un groupe restreint et au contraire de l'étendue de service lorsqu'il s'agit de l'ensemble de la collectivité.

Troisièmement, il s'agissait de déterminer les qualifications des personnes introduisant une demande. Il ne faut pas oublier à ce propos qu'il s'agit non pas de subventions accordées à un particulier ou à un petit groupe en vue d'effectuer tel ou tel travail mais bien plutôt d'aider un groupe à créer du travail au sein de telle collectivité et dans telle région.

Est-ce que cela répond à votre question?

M. Thomas (Moncton): Je devrai encore y revenir.

Je voudrais encore vous poser une brève question. Prenons par exemple la ville de Moncton où vous recevez tel ou tel nombre de demandes. Que fait-on pour empêcher le double emploi? Vous êtes-vous assuré que des demandes différentes n'avaient pas le même objectif ou que l'on n'accorde pas des subventions aux mêmes personnes au titre de quatre ou cinq différents projets?

[Texte]

that you were not providing grants to three or four people under four or five different project names? What cross-reference was there?

[Interprétation]

M. Nuttall: Monsieur le président, la vérification des demandes se fait dans toute la mesure du possible au niveau local. Ainsi pour la province de l'Ontario, nos bureaux régionaux de Toronto sont chargés des vérifications si bien que celles-ci sont effectuées par des personnes relativement au courant des collectivités et groupes au sein de ces régions. De plus, on vérifie afin d'éviter les doubles emplois. Lorsqu'il s'agit de services normalement fournis par les autorités municipales, on vérifie auprès de celles-ci s'il y a ou non double emploi. En ce qui concerne les groupes eux-mêmes, leurs demandes doivent être appuyées par des tiers qui se portent garants de l'honorabilité des personnes introduisant la demande.

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, the assessment of applications was done as near to the local point as one could bring it about within our organization. For instance, within the regions servicing Ontario the assessments were carried out within our Toronto regional office who, by using, again, a deployment of staff within that office, allowed for applications coming from a certain community or labour market area to be assessed by one or more individuals relatively familiar with the communities and groups within those areas. Then, to that extent, he would make additional contact as to the duplication of services. If they were encroaching on something which, traditionally, was a municipal service, he would check with the municipality to ascertain whether or not that service was being provided. As for the group itself, there were endorsements required on the application form similar to a passport endorsement, people who would second or validate the bona fides of the applicant.

• 1020

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, I would like to pursue this a little further so would you put me down for the next round?

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, voudriez-vous inscrire mon nom pour un deuxième tour de questions.

The Chairman: Right, I will do that. Mr. Skoberg.

Le président: Certainement. Monsieur Skoberg.

Mr. Skoberg: Perhaps I could continue just for a moment on that, Mr. Chairman. What bothers me somewhat is that possibly the local municipality or some groups within the area make the determination on these projects under the Local Initiatives Program. There may be a little bit of animosity within the municipality against certain groups and if that is the only determination used to find out whether the program itself is a good program, well, it frightens me to use that criteria. Just how far do you go following the lines Mr. Thomas has mentioned?

M. Skoberg: J'aimerais poursuivre sur ce sujet, monsieur le président. Ce qui m'inquiète c'est que les autorités locales prennent des décisions quant aux projets relevant du programme d'initiatives locales. Or, certains groupes peuvent ne pas être très bien vus par les autorités municipales si bien que lorsque celles-ci doivent juger de la validité du projet, ces critères risquent de ne pas être vraiment valables. Qu'en est-il au juste?

Mr. Nuttall: I did not wish to imply that the verification process was limited merely to a check with the municipality. I believe there was much made in the press of the extent of verification taken on one of the projects that was very controversial. Checks were made in this case with service groups, the YM-YWCA, the municipal and provincial health authorities relative to the particular project, and quite a wide range of accredited, appropriate agencies were consulted relative to whatever the particular question in the mind of the assessing officer was brought about by the application, either as to the bona fides of the applicant or the particular undertaking proposed.

M. Nuttall: La vérification ne se fait pas uniquement au niveau des autorités municipales. On a beaucoup parlé dans la presse des vérifications dont un projet controversé a fait l'objet. Dans ce cas précis, des vérifications ont été effectuées auprès des groupes, du YMCA, des autorités municipales et provinciales responsables de la Santé, et diverses organisations ont été consultées relativement au doute que le vérificateur pouvait avoir au sujet de cette demande, que ce soit l'honorabilité de la personne ayant introduit la demande ou la valeur même du projet.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Le président: Monsieur Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman and Mr. Nuttall with the extension now to the end of September and the extra \$30 million involved, I understand from the Minister that the field men themselves—and I will use Winnipeg as an example—will make some decisions regarding what programs will be extended. Again, how will that final decision be made? Will they go back and actually check with people who have been involved in the program or will they talk to the people who receive the benefits from the program to determine whether or not it is worthwhile and will get the extended time?

M. Skoberg: Maintenant que l'on a prolongé ce programme jusqu'à la fin du mois de septembre avec attribution de 30 millions de dollars supplémentaires, j'ai cru comprendre, d'après la déclaration du ministre, que ce seraient les fonctionnaires locaux qui décideraient de la prolongation de tel ou tel programme. Comment ces décisions seront-elles prises? Ces fonctionnaires vont-ils consulter les personnes qui ont travaillé à ce programme ou vont-ils s'adresser aux personnes qui en bénéficient en vue d'en déterminer la valeur et son éventuelle prolongation?

[Text]

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: In selecting the projects to be extended from May 31 through September 30, the selection will be made from among the projects which are now running and which have run successfully during the winter months. The selection will be made from projects that have the capacity to continue. Projects which are terminal in nature or which are of a construction type and come to an end would not be eligible for consideration. Given then the reduced number from the total that would first meet the qualifying criteria, 5,699 or whatever it was, the original number of approved projects, falling out of that group would be the ones which are terminal and the ones which could satisfactorily be brought to an end. Within the balance, those which have demonstrated, through the winter months to the satisfaction of the community and from the management concept, their roles as employers, would be the ones chosen or given the offer of extension under the program.

Mr. Skoberg: This is exactly the point, Mr. Chairman. In making that determination, if we go back to the community, how wide a survey will be taken by the field men—no doubt these are the people who are directly involved and who should have been involved in the various projects—to find out whether or not that program has been of benefit to the community? Who better to go to than the recipients of the type of program being offered, and I wonder whether this will be done?

The Chairman: Mr. Nuttall.

• 1025

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, indeed the recipients of the service undertaken by the project would be contacted and would be consulted regarding the value of the service they have received from the project.

The Chairman: Mr. DesRoches.

Mr. Desroches: Mr. Chairman, may I add that this is done now as part of the monitoring operation. When the monitor goes into the field, as I understand, he visits the project and he visits the clients of the project, if there are clients, to ensure that the service is a valid one to the community. So, this is merely an extension of knowledge already available from the monitoring studies which have been carried out and 92 per cent of the projects have been so visited and monitored. Probably it has reached 100 per cent by now but it was 92 per cent.

Mr. Skoberg: Am I correct that in the western region, the Winnipeg office really supervises and is responsible for the major number of projects that have been submitted and are in operation or do we have an office in Regina as well?

The Chairman: Mr. Legault.

Mr. Legault: The office in Winnipeg is the regional office serving the three Prairie Provinces and the Northwest Territories.

Mr. Skoberg: Well, is there anyone in the Canada Manpower Centres who has responsibility in determining what input the programs have in a community? I mean, Winnipeg is a long, long way from certain projects that are being undertaken.

[Interpretation]

Le président: Monsieur Nuttall.

M. Nuttall: Le choix des programmes qui seront prolongés du 31 mai jusqu'au 30 septembre se fera parmi ceux qui ont fait leurs preuves durant les mois d'hiver. Ainsi les travaux de construction qui auront été terminés ne pourront pas être prorogés. Parmi les 5,699 projets initiaux, on laissera tomber ceux dont l'objectif est déjà réalisé et auxquels on peut donc mettre fin. Seront donc prorogés les programmes qui, durant les mois d'hiver, ont utilement servi la collectivité.

M. Skoberg: C'est justement où je voulais en venir, monsieur le président. Comment les fonctionnaires des bureaux locaux vont-ils s'y prendre pour déterminer l'utilité de tel ou tel programme pour la collectivité? Ne serait-ce pas les bénéficiaires de ces programmes qui devraient être consultés au tout premier chef?

Le président: Monsieur Nuttall.

M. Nuttall: Ceux qui bénéficient des services offerts par le projet seraient consultés et aideraient à évaluer la qualité de ces services.

Le président: Monsieur DesRoches.

M. DesRoches: J'ajouterai que cela fait partie des opérations de contrôle. Lorsque le vérificateur se rend sur place, il visite le projet et les clients s'il y en a, pour s'assurer que les services offerts sont utiles à la collectivité. Ceci ne fait que s'ajouter aux renseignements déjà fournis à l'aide des études de contrôle et on a ainsi visité et surveillé 92 p. 100 des projets. Il se peut que ce soit 100 p. 100 à l'heure actuelle mais le chiffre était auparavant de 92 p. 100.

M. Skoberg: Ai-je raison de croire que dans les provinces de l'Ouest le bureau de Winnipeg surveille réellement et est responsable de la majeure partie des projets qui ont été présentés et sont en cours dans cette région ou y a-t-il également un bureau à Regina?

Le président: Monsieur Legault.

M. Legault: Le bureau situé à Winnipeg est le bureau régional qui dessert les trois provinces des Prairies et les Territoires du Nord-Ouest.

M. Skoberg: Y a-t-il quelqu'un dans les centres de main-d'œuvre du Canada qui ait la responsabilité de déterminer la contribution de certains programmes dans une collectivité donnée? Winnipeg, à mon avis, est très éloignée de certains projets qui ont été entrepris.

[Texte]

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, in the Prairie region, because of the sheer geography, as you point out, of the large area, monitors were dispersed throughout the region to facilitate ready access to the locations where projects are being carried out. We have monitors located in Calgary, and I think in Regina, in addition to Winnipeg.

Mr. Skoberg: But there is no one in the local Manpower offices? You have not broken it down any further than what you have mentioned in so far as the monitors are concerned?

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, in order to facilitate the monitoring process and to minimize travel as much as possible, we have used the services of Canada Manpower Centres and the Canada Manpower Centres' managers, where it has been appropriate, to monitor or to make on-site visits relative to ongoing local initiatives project.

Mr. Skoberg: I would just like to refer to a question by Mr. Thomas which dealt with Manpower mobility. I have had an ongoing battle with the department, Mr. Chairman, Mr. DesRoches, for a couple or three years about someone who had himself found employment in another area where employment was offered at the local bases. Of course, at that time, the regulations were that the initial application had to go through Manpower and I am pleased to see the change, if I understand it correctly, that an individual if he finds a job can now go to Manpower and possibly get some assistance under the mobility grants.

I am wondering about the individual who may be able to upgrade himself, both wagewise and positionwise. I will use mechanics as a typical example. The Manpower office may have mechanics jobs available in a particular area and if an individual finds a good job at another location on his own, invariably we get back to the position where Manpower will say, Well, there is a job for you here but it is at the minimum wage". However, if the individual moves to another area, he will improve his lot tremendously and the experience he has obtained will then be put to use. I am wondering just how stringent the regulations are in this regard.

The Chairman: Can Mr. Meyer answer that?

Mr. Meyer: Mr. Chairman, this is a fairly difficult area of judgment, of course. The basic intent of the program is to help people who have very limited access or no access to employment to find valid employment opportunities. I suppose the dividing area between the situation where there is virtually no opportunity or where it simply becomes a matter of improving one's self from a reasonably well paid job to a better paying job, is a very difficult one to deal with. The judgment in this respect is being made at the level of the local Canada Manpower Centre. The preference invariably is given to instances where there is a basic need to find better employment opportunities rather than to move from one job to a somewhat better paying job.

• 1030

Mr. Skoberg: We will let that go at that although it makes one wonder somewhat. Going back again to the LIP and the number of projects that are granted in certain areas of our country where unemployment is more serious, I wonder there again whether or not we are moving unemployment from one area to the other and those areas that have not such a bad record are going to end up increasing

[Interprétation]

Le président: Monsieur Nuttall.

M. Nuttall: Monsieur le président, à cause de l'étendue très vaste de la région des Prairies, on a envoyé des surveillants un peu partout dans cette région pour faciliter l'accès aux divers projets. En plus de ceux qui se trouvent à Winnipeg, nous avons des surveillants à Calgary et à Regina.

M. Skoberg: Mais n'y a-t-il personne dans les bureaux de la Main-d'œuvre? Avez-vous envoyé vos vérificateurs à d'autres endroits pour que cette vaste région soit divisée en secteurs plus petits?

M. Nuttall: Afin de faciliter la surveillance et de réduire les voyages au minimum, nous avons fait appel aux centres de main-d'œuvre du Canada ainsi qu'aux gérants de ces centres, lorsque les circonstances s'y prêtaient. Ils ont pu contrôler et visiter les projets d'initiatives locales.

M. Skoberg: Je désire revenir à une question posée par M. Thomas au sujet de la mobilité de la main-d'œuvre. Je suis en guerre ouverte avec le ministère depuis environ deux ou trois ans au sujet d'une personne qui avait trouvé elle-même de l'emploi dans une autre région alors qu'il y avait des emplois sur place. Naturellement à cette époque, le règlement exigeait que la première demande passe par les centres de main-d'œuvre et je suis heureux de constater qu'il y a eu changement. Si je ne m'abuse, une personne qui se trouve un emploi peut maintenant s'adresser au centre de main-d'œuvre et obtenir de l'aide en vertu du programme de mobilité.

Qu'advient-il de la personne qui peut améliorer son sort et obtenir un salaire et un emploi plus avantageux? Je citerai l'exemple des mécaniciens. Il se peut que dans une région en particulier le bureau de la main-d'œuvre ait des emplois à leur offrir, mais si un mécanicien obtient un bon emploi par lui-même dans un autre endroit, le centre de main-d'œuvre lui dira invariablement: «Nous avons un emploi à vous offrir ici, mais seulement au salaire minimum.» Toutefois si ce même individu se rend dans une autre région il améliorera sensiblement sa situation et l'expérience qu'il aura obtenue sera alors mise à profit. Je me demande simplement jusqu'à quel point les règlements sont sévères à ce sujet.

Le président: M. Meyer peut-il répondre à cette question?

M. Meyer: C'est là un domaine où il est assez difficile de se prononcer, naturellement. Le programme a essentiellement pour but d'aider les personnes qui arrivent difficilement à se trouver un emploi convenable ou qui n'y arrivent pas du tout. Je suppose qu'il est très difficile d'établir une distinction entre le fait de n'avoir réellement aucune chance d'emploi et le fait de vouloir surtout passer d'un salaire raisonnable à un meilleur salaire. A cet égard, c'est au Centre de main-d'œuvre local à prendre une décision. Invariablement la préférence est accordée à celui qui a vraiment besoin d'obtenir un meilleur emploi plutôt qu'à celui qui désire simplement obtenir un emploi mieux rémunéré.

M. Skoberg: Passons à autre chose, bien que cette dernière question me laisse un peu songeur. Pour en revenir au programme PIL et au grand nombre de projets qui sont mis en œuvre dans certaines régions de notre pays où le chômage est grave, je me demande s'il ne s'agit pas justement une fois de plus de déplacer le chômage d'une région à une autre. Ainsi les régions où le chômage est relative-

[Text]

their unemployment level whereas then you are trying to reduce it in other areas. I know it is a rough balance, Mr. Chairman and Mr. DesRoches, but it bothers me somewhat when we see the number of projects that are granted in certain sections of the country and not the others.

I wonder if your department, Mr. DesRoches, could look at the situation of on-the-job training. When the technical students come out of the school on a certain date, which is beyond the date provided for on-the-job training, they find themselves in the position where they cannot make application for on-the-job training. I particularly mention cooks, mechanics and all the way down the line on that. I think some consideration should be given to these technical students. What better area is there to come from than a technical school and so immediately into some practical training in so far as on the job is concerned? This has happened this past year. I know of a number of cases in my constituency where these people could not be used out of the technical schools, unless I have the regulations wrong.

The Chairman: Mr. DesRoches.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, we will certainly look into this. Of course, this was a new program and there was a first deadline imposed by the objective, which was primarily to create employment in the early months; the date was later extended. I am not sure if the problem still exists, but we will certainly look into it.

Mr. Skoberg: I was referring to the original date. Thank you.

The Chairman: Mr. Skoreyko.

Mr. Skoreyko: Mr. Chairman, Mr. Schumacher has questions that fit in with the ones that were asked; mine are on the matter of immigration.

The Chairman: Fine. We will have immigration first and then we will hear you. Mr. Schumacher.

Mr. Schumacher: Thank you very much, Mr. Skoreyko and Mr. Chairman. I want to return for a moment if I could, to the LIP, and ask particularly in the Prairie region about the number of monitoring staff that is being used. Some examples would probably indicate that the real objectives of the program are not being met because of a weakness in this area.

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, I do not have the exact number of staff engaged in monitoring in the Prairie region. I can, however, respond to the question with the number of visits that have been made to the projects in the Prairie region as being indicative of the coverage on the private side. As of April 28, 1972 in Manitoba we had visited 95.5 per cent of the projects; in Saskatchewan, 96 per cent; in Alberta 97 per cent; and in the Northwest Territories 84.2 per cent. With the exception of the Northwest Territories it is above the average for the whole of the program as at that point in time.

[Interpretation]

ment peu élevé verront augmenter leur taux de chômage tandis que l'on tentera de faire baisser ce taux dans d'autres régions. Je sais que je parle ici en termes très généraux, mais cette question me préoccupe lorsque je constate le grand nombre de projets qui sont accordés à certaines régions du pays et non pas à d'autres.

Je me demande si votre ministère pourrait étudier la question de la formation sur place. Lorsque les étudiants des écoles techniques quittent l'école après la date prévue pour la formation en cours d'emploi, ils se trouvent alors dans une situation où il leur est impossible d'en faire la demande. Je mentionnerai en particulier que c'est là le cas des cuisiniers, des mécaniciens et de bien d'autres emplois du même genre. A mon avis, on devrait accorder une certaine attention à ces étudiants des écoles techniques. Qu'y a-t-il de mieux lorsqu'on sort d'une école technique que de recevoir immédiatement une formation pratique sur place? C'est ce qui s'est produit l'an passé. Je connais bon nombre de cas dans ma circonscription où ces étudiants n'ont pas pu obtenir d'emplois à la sortie de l'école technique si j'ai bien compris le Règlement.

Le président: Monsieur DesRoches.

M. DesRoches: Monsieur le président, nous étudierons certainement cette question. Naturellement c'était là un programme nouveau une et il a fallu fixer première date limité car nous avions pour premier objectif de créer de l'emploi au début de l'année par la suite, cette période a été prolongée. Je ne sais pas si le problème existe toujours mais nous y accorderons certainement notre attention.

M. Skoberg: Je parlais de la première date. Merci.

Le président: Monsieur Skoreyko.

M. Skoreyko: Monsieur le président, M. Schumacher a des questions à poser justement sur le sujet de la main-d'œuvre; les miennes portent sur la question de l'immigration.

Le président: Bon. Nous parlerons d'abord d'immigration, et vous pourrez ensuite prendre la parole. Monsieur Schumacher.

M. Schumacher: Merci beaucoup, monsieur Skoreyko et monsieur le président. Je voudrais en revenir pour le moment, si vous le permettez, au programme PIL et vous demander précisément combien de surveillants travaillent dans la région des Prairies. Certains exemples pourraient probablement prouver que les objectifs réels de ce programme ne sont pas atteints, à cause de certaines lacunes dans ce domaine.

Le président: Monsieur Nuttall.

M. Nuttall: Monsieur le président, je ne connais pas le nombre exact de personnes qui s'occupent de surveillance dans la région des Prairies. Toutefois, je peux vous donner le nombre de visites qui ont été faites sur les lieux dans la région des Prairies et, ce qui vous donnera une certaine idée de ce qui s'est fait dans le secteur privé. Le 28 avril 1972, nous avions visité 95.5 p. 100 des projets au Manitoba; 96 p. 100 en Saskatchewan; 97 p. 100 en Alberta; et 84.2 p. 100 dans les Territoires du Nord-Ouest. A l'exception des Territoires du Nord-Ouest, ces chiffres sont au-dessus de la moyenne par rapport à l'ensemble du programme à ce moment là.

[Texte]

• 1035

Mr. Schumacher: Mr. Chairman, I would assume that the majority of these visits were made after the project was well under way.

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: It is true that the visits are made after the program or after the project has started and are made progressively during the term the project is under way. The statistic which I quoted is as at 28 April with the program still having slightly longer than a month to go.

Mr. Schumacher: Were any of the projects stopped or modified as a result of these visits?

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: Yes, we had at least one project in Winnipeg that we had to terminate; but I would not say that any terminations are made specifically as a result of the visit. The monitoring process encompasses three things. There is a requirement that the projects provide a progress report to the department each month on the activities of the month preceding that with a projection of their activities over the next two months. In addition to the submission of those progress reports, this on-site visit program is conducted, and third, through the facilities of the Department of Supply and Services, the projects are also audited. We have an audit program that calls for a very broad coverage of projects to be audited. If as a result of either of the first two things which give reasons for doubt or concern about the financial state, then an audit is automatically triggered.

Mr. Schumacher: Mr. Chairman, I wonder if I could inquire about hiring practices. Do the projects do their own hiring or does the manpower office within whose jurisdiction the project is located look after the hiring for these projects?

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, the project takes on the role of an employer and as such does his own hiring. In the application and in the contract the applicant was asked to indicate what hiring practices he proposed to employ, and given the approval of the project, through the monitoring visits that then follow and take place, the monitor does the checks and verifications necessary to ensure that the hiring practices that were indicated in the application are being followed through in the actual project.

Mr. Schumacher: What prompted me to ask that question, Mr. Chairman, was because at least one project that I have been made aware of did not really hire people who were unemployed. One I am thinking of had room for nine employees. The first four who were hired were wives of people who were sort of interested in the project and who had never worked before. Finally they got down to some recent graduates who were without work and were genuinely looking for work, and four or five of those were appointed. I think this leaves sort of a bad impression in the community when you see people who really had never been on the labour market before getting on what might be called the "gravy train". I just wonder what procedures exist to protect against this type of thing because I know it has happened.

[Interprétation]

M. Schumacher: Je suppose que la majeure partie de ces visites ont été faites bien après le début des opérations.

Le président: Monsieur Nuttall.

M. Nuttall: Il est vrai que les visites ont été faites une fois les opérations commencées et elles se font d'ailleurs progressivement durant toute la période où le programme est en cours. Le chiffre que j'ai cité date du 28 avril, les opérations devant prendre fin guère plus qu'un mois après.

M. Schumacher: Y a-t-il des programmes qui ont été abandonnés ou modifiés à la suite de ces visites?

Le président: Monsieur Nuttall.

M. Nuttall: Oui, nous avons eu au moins un programme à Winnipeg qu'il a fallu abandonner mais cela ne veut pas dire que ces abandons résultent automatiquement des visites qui ont été faites. Le processus de vérification comprend trois choses. Il faut d'abord fournir chaque mois au ministère un rapport sur les activités du mois précédent ainsi que les prévisions pour les deux mois à venir. Deuxièmement, à la suite de ces rapports, la visite est effectuée et troisièmement, la vérification comptable peut se faire grâce au ministère des Approvisionnements et Services. Nous avons mis sur pied un vaste programme de vérification qui permet d'englober tous les projets. Si, soit le rapport, soit la visite donne quelque alarme quant à l'état financier on fait alors automatiquement une vérification.

M. Schumacher: J'aimerais poser des questions sur les méthodes d'embauche. Les responsables de l'exécution des projets embauchent-ils eux-mêmes le personnel ou bien est-ce le bureau de main-d'œuvre local?

Le président: Monsieur Nuttall.

M. Nuttall: Les responsables de l'exécution du projet jouent le rôle d'un employeur et comme tels embauchent eux-mêmes le personnel. Lors de la demande, et lors de l'établissement du contrat, on exige du requérant qu'il indique quelle méthode d'embauche il se propose d'utiliser, et une fois le projet approuvé, au cours des visites le contrôleur s'assure que les méthodes d'embauche indiquées dans la demande sont bien suivies sur place.

M. Schumacher: J'ai posé cette question, monsieur le président, car pour l'un de ces projets, je sais qu'on a pas embauché de chômeurs, alors qu'il était possible d'en employer neuf. Les quatre premières personnes qui ont été embauchées étaient les femmes de ceux qui s'intéressaient au projet et qui n'avaient jamais encore travaillé. Finalement, on a accordé un emploi à quatre ou cinq personnes nouvellement diplômées et sans travail mais qui recherchaient réellement du travail. A mon avis, cela laisse une mauvaise impression lorsque dans une collectivité on constate que les personnes qui n'ont jamais été sur le marché du travail auparavant obtiennent ce que l'on pourrait appeler la «meilleure part». Je me demande quelles sont les procédures que l'on pourrait employer pour obvier à ce genre de chose car je sais que cela a eu lieu.

[Text]

• 1040

The Chairman: Would you like to comment on that Mr. Nuttall?

Mr. Nuttall: Yes, Mr. Chairman, I will take a crack at it. It is true, I guess, that a number of housewives, perhaps in the particular project you mentioned, who became employed under the Local Initiatives Program, or one of the projects, may not have been in the labour force before. Making it a stringent requirement and a most difficult test of examination at the time and getting the department very heavily involved in the "who" and what his past history was and whether or not he should or should not be in employment, I think, gives us an untenable or difficult role.

Mr. Schumacher: Mr. Chairman, why was it not set down that at least the local Manpower office could have a cursory look at who was going to go on the payroll as a sort of on-the-site monitor of this type of thing? I think this situation really does not do much to get support for these projects in the local community.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, as I understand it—and I cannot speak to Mr. Nuttall at this distance—most employers or most projects had to get their employees from applicants at CMCs. I stand to be corrected if this is not so, but I understand the vast majority did get their employees through CMCs.

Mr. Schumacher: Mr. Chairman, I did not understand that to be a fact and I thought that should have been the arrangement.

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, I believe I answered or commented to that particular point by saying that the project organizer was asked what his hiring practice was going to be, whether or not he was going to use Canada Manpower Centres. If the applicant indicated that this was going to be his hiring practice, this was followed up through the monitoring system to see whether or not he did. However, the particular skills required for the particular jobs were not always available at the Canada Manpower Centres nor was a Canada Manpower Centre always close to where the project was being undertaken.

Mr. Schumacher: Of course that did not apply in the example I was quoting. I know my time is limited, but could I ask another question in a different area?

The Chairman: One last question.

Mr. Schumacher: This has to do with people being brought from overseas to Canada to work. I am thinking of a situation in Calgary where, I am informed, a company needed, or said they required, some metal workers and maintenance engineers. I am informed they entered into a contract with a United Kingdom company for six to nine of these people and I think they are actually coming from Holland on a contract basis. It seems to me we must have plenty of metal workers and maintenance engineers in the area. What is the situation on this? It does not seem proper to me. Is this happening at the present time? Is it possible?

[Interpretation]

Le président: Avez-vous des remarques à faire à ce sujet, monsieur Nuttall?

M. Nuttall: Oui, monsieur le président. Il est vrai, je crois, qu'un certain nombre de femmes qui ont travaillé dans le cadre du programme d'initiatives locales ou qui ont participé à la réalisation d'un des projets n'avaient jamais travaillé auparavant. Si nous devons faire de cela une condition impérative et soumettre les candidats à un examen très difficile, c'est-à-dire si le ministère s'occupait de choisir les candidats, étudiait leurs antécédents et décidait s'ils doivent ou non travailler, je pense que notre rôle deviendrait extrêmement difficile à remplir et que notre situation deviendrait intenable.

M. Schumacher: Monsieur le président, pourquoi n'a-t-on pas fait en sorte que le Centre de main-d'œuvre local ait son mot à dire au sujet de la distribution des emplois et exerce de cette façon un certain contrôle sur place? Je pense que la façon dont les choses se déroulent est peu susceptible d'éveiller l'intérêt des habitants de ces localités pour ses réalisations.

M. DesRoches: Monsieur le président, je crois savoir que la plupart des employeurs ou responsables de programmes ont dû recruter leurs employés par l'intermédiaire des centres de main-d'œuvre. Vous me reprendrez si je me trompe, mais je crois que la vaste majorité des employés ont été recrutés par l'intermédiaire des centres de main-d'œuvre.

M. Schumacher: Monsieur le président, c'est ainsi que les choses auraient dû se passer mais je ne savais pas que l'intention avait été traduite dans les faits.

M. Nuttall: Monsieur le président, j'ai déjà dit que nous demandions aux responsables des projets de quelle façon ils allaient recruter leurs collaborateurs, s'ils passeraient ou non par l'intermédiaire du Centre de main-d'œuvre. Lorsqu'un candidat avait indiqué qu'il procéderait de cette façon, nous vérifions toujours s'il respectait bien cet engagement. Toutefois, les centres de main-d'œuvre n'ont pas toujours pu fournir les employés possédant les qualifications requises et parfois les centres de main-d'œuvre étaient simplement trop éloignés de la localité où le projet devait être réalisé.

M. Schumacher: Bien sûr, cela ne s'applique pas à l'exemple que j'ai cité. Je sais que je dispose d'un temps de parole limité, mais j'aimerais poser une autre question dans un domaine différent.

Le président: Je vous accorde une dernière question.

M. Schumacher: Ma question concerne le recrutement de travailleurs à l'étranger. Je pense au cas particulier d'une entreprise de Calgary qui avait besoin, ou qui disait avoir besoin, de métallurgistes et de techniciens d'entretien. On m'a informé que cette entreprise avait signé à cet effet un contrat avec une société britannique prévoyant le recrutement de six à neuf techniciens spécialisés dans ce domaine et je crois qu'en fait ces derniers seront recrutés sur contrat en Hollande. Il me semble pourtant qu'il existe dans cette région un grand nombre d'ouvriers métallurgistes et de techniciens d'entretien. Cela ne me semble pas très rationnel. Cela est-il possible?

[Texte]

The Chairman: Mr. DesRoches.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I am not sure whether Mr. Schumacher is referring to people who were hired on LIP projects or not.

Mr. Schumacher: No, no, this is a question for Immigration.

Mr. DesRoches: Then I think I will ask Dr. Adams to answer this particular point.

• 1045

The Chairman: Maybe we can hold that question until we have the Immigration officials before us.

Mr. Cafik is next, followed by Mr. Knowles and Mr. Weatherhead.

Mr. Cafik: I have a number of questions to direct to Mr. DesRoches, I presume, on the Federal-Provincial Vocational Rehabilitation Program, which was mentioned by the minister in his opening statement and alluded to by Mr. Caccia this morning. Does this Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act deal only with the restoration of people who have become handicapped after an attachment to the work force, or does it also cover those who were disabled from birth, the mentally retarded, the deaf, the blind or the physically handicapped?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I think Mr. Caccia was talking about the generally handicapped, but this particular program refers to something more specific and I will let Mr. Crowder answer your question.

Mr. N. K. Crowder (Assistant Director, Manpower Utilization Branch, Department of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, the purpose of services rendered under the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act is to enable them to enter the labour force. I am not aware, without checking the act, that there is any restriction as to whether they must have been in the labour force in order to receive services.

Mr. Cafik: So any assistance given by the province, as far as you know, in any way, shape or form to training the disabled, whatever the cause of that disability, is covered, because you contribute 50 per cent of that particular cost?

Mr. Crowder: As I recall, the only exception is in cases where the disability rehabilitation is covered under workmen's compensation.

Mr. Cafik: Is there any plan to give more study to the real requirements in this particular area? For instance, we now have the on-job training programs. Many of the mentally retarded use them, but many others do, as well. These people are often employed within small volunteer agencies who train them in certain limited scope of work activity. In fact, they sometimes involve themselves in commercial activity, sell their products and so on, but of course they have to be subsidized by volunteer donations. Also, in some instances there is a formula for federal-provincial assistance to such groups. There must be an awful lot of people who require a limited degree, because of their disability, of work activity and perhaps we should look at this training program approach, determine the degree of disability, and make a permanent contribution to the employer directly related to that degree of disability. For instance, if a person is mentally retarded and can only work and contribute, say, 10 per cent of what a normal person could, the federal government, perhaps through a provincial arrangement, could pay 90 per cent of the wage

[Interprétation]

Le président: Monsieur DesRoches.

M. DesRoches: Monsieur le président, M. Schumacher fait-il allusion à des employés qui sont recrutés dans le cadre du Programme d'initiatives locales?

M. Schumacher: Non, ma question s'adresse aux responsables de l'immigration.

M. DesRoches: Dans ce cas je vais demander à M. Adams de vous répondre.

Le président: Il vaudrait peut-être mieux reposer cette question lorsque comparaitront les fonctionnaires des services d'immigration.

Su ma liste vient ensuite M. Cafik, suivi de MM. Knowles et Weatherhead.

M. Cafik: J'ai un certain nombre de questions à poser qui s'adressent, je crois, à M. DesRoches, sur le programme fédéral-provincial de réadaptation professionnelle dont le Ministre a parlé dans son discours d'introduction et auquel M. Caccia a fait allusion ce matin. La Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides ne concerne-t-elle uniquement que ceux qui sont devenus handicapés à la suite d'un accident du travail ou bien porte-t-elle également sur les invalides de naissance, les retardés mentaux, les sourds, les aveugles ou les handicapés physiques?

M. DesRoches: Je crois que M. Caccia parlait des handicapés en général, mais ce programme concerne une catégorie d'invalides beaucoup plus précise que je vais laisser à M. Crowder le soin de définir.

M. N. K. Crowder (Directeur adjoint, direction de l'utilisation de la Main-d'œuvre, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, les services rendus en vertu de la Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides sont destinés à permettre à ces derniers de retrouver du travail. Il faudrait que je vérifie dans la Loi, mais pour autant que je sache, il n'y a pour eux aucune obligation d'avoir déjà travaillé auparavant pour bénéficier de ce programme.

M. Cafik: Ainsi donc, vous contribuez pour 50 p. 100 de l'aide fournie par les provinces sous quelle que forme que ce soit, en vue de donner une formation professionnelle aux invalides sans tenir compte de la cause de l'invalidité?

M. Crowder: Si je me souviens bien, la seule exception sont les invalides dont la réadaptation est assurée par la Commission des accidents du travail.

M. Cafik: Envisagez-vous d'étudier de façon plus poussée les besoins réels dans ce domaine? Par exemple, il existe maintenant des programmes de formation professionnelle en cours d'emploi. Un grand nombre d'attardés mentaux en bénéficient, ainsi que d'autres handicapés. Ces personnes sont souvent employées par des associations bénévoles qui les forment pour une tâche donnée. Parfois même, ces dernières se chargent de la commercialisation et vendent les produits ainsi fabriqués, mais il leur faut évidemment être subventionnées par des donations. Dans certains cas il existe également un programme d'assistance fédéral-provincial. Il doit y avoir un très grand nombre d'handicapés qui ont besoin d'aide en raison de leur impossibilité à travailler normalement et peut-être devrions-nous envisager, par l'intermédiaire de ce programme de réadaptation, de verser directement à l'employeur une indemnité proportionnelle à l'importance de l'invalidité. Par exemple, si un attardé mental ne peut assurer qu'un dixième (1/10) du travail accompli par une personne normale, le gouvernement fédéral, peut-être par l'intermédiaire de la province,

[Text]

cost of that particular person on a permanent basis so that this person could become a meaningful productive person in society within the scope of his own abilities. Is there any thought being given to this kind of an approach?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, we are considering this approach. I might say that under Part III of the Canada Assistance Plan Act, of course, there are work activity programs, as Mr. Kaiser mentioned, where the activity itself is shared with the provinces on a fifty-fifty basis. There have been a number of such activities developed for the particular situation which you describe. But as far as paying the employer, this has not yet been done. However, it is the kind of thing we are considering as a possibility, again subject to the availability of resources and so on.

Mr. Cafik: Do these work activity projects involve the handicapped? I do not know that they do.

• 1050

Mr. DesRoches: They involve mentally retarded. I know that in some cases they involve socially handicapped. I am not sure about the physically handicapped as such, but there is a vocational rehabilitation program within Manpower. Perhaps Mr. Crowder might say something about that program.

Mr. Crowder: The vocational rehabilitation program, Mr. Chairman, encompasses both physically and mentally handicapped persons.

Mr. Cafik: Perhaps I am talking to the wrong level of government, but in terms of the mentally retarded for instance—I am afraid I do not like that term, but that is the one that everybody seems to know what you are talking about—I have in my area a school for these people, a work activity program, if you like to call it that, and they indeed get certain moneys from the province. But it seems to me that it is totally inadequate. We contribute on the federal level 50 per cent of this, and I wonder if there is ever any initiative taken by the federal government to try and encourage the province to enter into more meaningful arrangements with these people. It seems that 50 per cent of an inadequate amount is even more inadequate, and we may be paying a share, but that share is to do a job rather badly. I wonder if there are ever any initiatives taken by ourselves in relationship to the province to set down kinds of programs for them to consider that would be more suitable to the needs of the people concerned.

The Chairman: Mr. Crowder.

Mr. Crowder: Mr. Chairman, I think as a generalization we could say there have been some initiatives taken. For example, within the last year or so, both territories in the North have concluded agreements with the federal government and we have had discussions with them as to the kinds of services that they could provide under these agreements and how they might go about it. I am not sure that we have made specific overtures to increase the grants to any particular institutions.

Mr. Cafik: Mr. DesRoches had indicated that there was some kind of study going on in this area. I wonder if you could indicate to the Committee when you might expect some initiatives to be taken in this regard, in order perhaps to look after what is certainly an inadequate job being done for these people.

[Interpretation]

pourrait verser à l'employeur 90 p. 100 du salaire de façon à ce que cette personne puisse exercer une activité productive dans la mesure de ses possibilités. Envisagez-vous d'adopter une aide de ce genre?

M. DesRoches: Oui, monsieur le président. Comme M. Crowder l'a mentionné, nous partageons pour moitié avec les provinces le coût de certains programmes de réadaptation professionnelle en vertu de la partie III de la Loi sur le régime d'assistance publique du Canada. Nous fournissons cette aide sous différentes formes, mais jamais, jusqu'à présent, nous n'avons versé directement de contribution à l'employeur. Toutefois, c'est une possibilité que nous envisageons d'adopter, sous réserve, encore une fois, que nous disposions de crédits suffisants.

M. Cafik: Ces programmes de réadaptation professionnelle portent-ils sur les handicapés? Je ne pensais pas que c'était le cas.

M. DesRoches: Ils concernent les retardés mentaux. Je sais que dans certains cas, ils intéressent également les handicapés sociaux. Je ne suis pas sûr si c'est également le cas des handicapés physiques en tant que tels, mais le ministère de la Main-d'œuvre a un programme de réadaptation professionnelle. Peut-être M. Crowder pourrait-il nous en parler.

M. Crowder: Monsieur le président, le programme de réadaptation professionnelle intéresse aussi bien les handicapés physiques que mentaux.

M. Cafik: Peut-être n'est-ce pas à vous que je devrais adresser ces remarques, mais en ce qui concerne les retardés mentaux par exemple—je n'aime pas beaucoup ce terme mais c'est celui que tout le monde connaît—il existe une école à leur intention dans ma circonscription, un centre de réadaptation si vous préférez, qui reçoit des subventions du gouvernement provincial. Cependant, il me semble que celles-ci sont tout à fait insuffisantes. Le gouvernement fédéral contribue pour 50 p. 100 à ces subventions et je me demande si le gouvernement fédéral a jamais essayé d'encourager les provinces à venir davantage en aide à ces handicapés. Nous payons une partie de cette aide, mais celle-ci est insuffisante et le fait de payer 50 p. 100 d'une aide insuffisante ne résout pas le problème. J'aimerais savoir si le gouvernement fédéral a pris des initiatives vis-à-vis des provinces et leur a proposé des programmes qui seraient plus appropriés aux besoins des handicapés.

Le président: Monsieur Crowder.

M. Crowder: Monsieur le président, je peux dire de façon générale que nous avons pris certaines initiatives. Par exemple, l'année dernière, le gouvernement fédéral a conclu des accords avec les deux territoires du nord et nous avons discuté avec leurs représentants des types d'aide qu'ils pourront fournir dans le cadre de ces accords et de la façon de procéder. Je ne suis pas sûr que nous ayons fait des offres précises pour augmenter les subventions à des institutions en particulier.

M. Cafik: M. DesRoches a dit qu'une étude était en cours dans ce domaine. Pouvez-vous dire au comité à quelle date vous pensez que des initiatives seront prises à cet égard afin d'améliorer les services qui sont prodigués aux handicapés.

[Texte]

Mr. DesRoches: Again, this is a matter of policy and it depends on the availability of resources and the consultation that would take place. This is not through yet so I can speak only in terms of a matter of one year, 15 months, or something of this nature. There is nothing in the present estimates to reflect this kind of activity.

Mr. Cafik: All right. I have one question in another area. Last night in the budget speech—perhaps it is too soon to talk about it now—the Minister indicated that he thought the on-job training would perhaps become a permanent feature of government policy. Do you have any comments in respect to that, as to what we might look forward to from the department in terms of extending this program or making it a permanent feature?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I dealt with that question when I was here before. Of course, it is included as an item in the amendment to the Adult Occupational Training Act which is before Parliament now, to reinforce the federal authority in this field or to specify it in more precise terms. This being the case, it is recognized as a new activity, but again depending on the availability of funds and the policy of the government, such a program could be launched. But these policies have not been decided yet.

Mr. Cafik: When you are giving consideration to such policies, I think it might be wise to think in terms of broadening the scope of the program, or at least the numbers of people involved by possibly giving consideration to limiting the amount that is actually being paid out. I think it is now two-thirds or 75 per cent.

I personally am of the feeling that perhaps you could do this kind of training on the job with perhaps a lesser percentage being paid of the wages by the government itself, and it would still provide adequate incentive for the function to be performed. That is a personal view, and I hope that the department might bear that in mind.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, we will take this into account and consult the proper authorities, namely, the business people who have to pay for these jobs.

• 1055

Mr. Cafik: I am sure they would have a vested interest in keeping that figure as high as possible.

Now one other thing, the last question, Mr. Chairman, if I have time. What concerns me considerably is that I have the impression that the provinces and indeed the federal government have not adequate projections as to educational requirements in Canada so as to train people for functions that are needed or use our schools in a way that will meet the educational requirements of the future. I am not trying to suggest that people should not have education for its own sake but there are some people who like education for the purpose of earning a living and I think we ought to bear that in mind. It seems to me that Manpower perhaps could perform a vital role by having some kind of advisory body that would publish information as to educational requirements in terms of skills and academic qualifications projected into the future that might be used as a guide by the provinces, by universities and indeed by the department itself. I know some work has been done along this line, but could you tell us what you have in mind to do this perhaps a little more thoroughly, in a more meaningful way that could be used by these various institutions?

[Interprétation]

Mr. DesRoches: Encore une fois, c'est là une question de politique générale et qui dépend des crédits disponibles et du résultat des négociations avec les provinces. Tout cela n'est pas encore décidé, aussi je ne peux pas vous dire ce qui se passera dans un mois, dans quinze mois ou plus. Il n'y a rien de ce genre qui soit prévu dans le budget actuel.

Mr. Cafik: Bien. J'ai une question qui porte sur un domaine différent. Hier soir, lors de la présentation du budget—peut-être est-il trop tôt pour en parler—le ministre a déclaré que le gouvernement songeait à instituer de façon permanente la formation professionnelle en cours d'emploi. Pouvez-vous nous donner une indication des projets du ministère en vue de généraliser ce programme ou de l'institutionnaliser?

Mr. DesRoches: Monsieur le président, j'ai déjà parlé de cette question devant le comité. Elle fait l'objet d'une disposition dans les amendements à la Loi sur la formation professionnelle des adultes dont le Parlement est saisi et qui aura pour effet de renforcer les pouvoirs fédéraux dans ce domaine et de les définir de façon plus précise. Cela étant, un programme de ce genre pourrait être lancé mais il dépendra, encore une fois, de la politique générale du gouvernement dans ce domaine et des crédits qui seront disponibles. Aucune décision n'a encore été prise au sujet de ces deux points.

Mr. Cafik: En mettant au point ces mesures, peut-être serait-il bon d'élargir leur portée ou, du moins, d'accroître le nombre des bénéficiaires, peut-être même en limitant les versements à ce titre. Je pense qu'ils représentent maintenant les deux tiers ou les trois quarts du salaire.

Personnellement, j'estime que l'on pourrait assurer cette formation sur le lieu de travail sans que le gouvernement ait à payer un pourcentage aussi important du salaire et sans que le succès du programme n'en souffre. C'est une opinion personnelle, mais j'espère que le ministère songera à cette possibilité.

Mr. DesRoches: Monsieur le président, nous tiendrons compte de cet avis et consulterons les intéressés, à savoir les entreprises qui emploient ces gens et les rémunèrent.

Mr. Cafik: Je suis certain qu'ils ont le droit acquis de maintenir ce chiffre aussi élevé que possible.

Une dernière question, monsieur le président, si j'ai le temps. J'ai l'impression, et cela me préoccupe beaucoup, que les provinces et le gouvernement fédéral lui-même ne savent pas suffisamment à l'avance quels seront les besoins en matière d'éducation au Canada pour pouvoir former le personnel nécessaire ou utiliser nos écoles d'une façon qui permettra de faire face aux besoins futurs. Je ne veux pas dire que l'instruction devrait nécessairement être intéressée, mais certains cherchent une formation qui leur permettra de gagner leur vie; il ne faut pas l'oublier. Il me semble que dans ce domaine, la Main-d'œuvre pourrait jouer un rôle capital en créant un organisme consultatif qui publierait des renseignements sur les besoins en matière d'éducation, un guide sur les besoins futurs en termes de compétences et de diplômes; cela serait fort utile aux provinces, aux universités et au Ministère lui-même. Je sais que certaines choses ont été faites dans ce domaine, mais avez-vous l'intention de le faire un peu plus en détail, sous une forme qui serait encore plus utile à ces différents organismes?

[Text]

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, this is a very broad field and I would hate to make too many comments because there have been a number of studies with the provinces, including the Wright Commission, which commented on this specific point. But I might ask Dr. Perry to offer some views since he is the Assistant Deputy Minister responsible for these large projections. I am sure he could enlighten the Committee on this matter.

The Chairman: Dr. Perry.

Mr. G. N. Perry (Assistant Deputy Minister, Program Development Service): Thank you, Mr. Chairman. The point of the question, sir, is well appreciated by the department and it is being urged by the professional vocational counsellors as well as by educators generally. The department has anticipated this, and during the last winter, still in a research stage has been examining the nature of both the data available and the data that probably would have to be procured, and also the rather troublesome problem of what would be a fair methodology to use, knowing that every projection made for the future becomes the tool of its own demise because people are influenced by any estimates that are advanced. In this respect the department has been working quite closely with numerous professional bodies, engineers and others, who have a similar concern with respect to the guesstimates that are being put forward. The department has published in a rather quiet way a number of very preliminary guesstimates and we are constantly receiving advice from the interested parties as to the reliableness of these guesses. This is a matter of very considerable concern to the department, and as the Deputy has implied, we hope to continue to work more purposely towards the sort of thing that you have in mind.

Mr. Cafik: Have you a specific group set up for this purpose, and what is its name?

Mr. Perry: Mr. Chairman, the task at the moment is called a computer-assisted-counselling project, implying that we hope with the assistance of the computer to run out the innumerable number of calculations that are always involved in applying econometric and other projections. It is a research task force, and as of this point we are not able to offer much in the way of results. We are anxious to have access to the 1971 census material as one of the pivotal points. As you know, the details, the occupational details of that material, have not yet emerged.

Mr. Cafik: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): Thank you, Mr. Chairman. I apologize for my inability to be here at the beginning of the meeting and I hope I will not duplicate some of the material that has already been discussed. I was interested when Mr. Cafik was speaking about the mentally retarded. I was not sure whether or not he was referring to the ARC industries. I should know, but what ARC stands for has escaped me at the moment. Maybe Mr. Cafik knows.

• 1100

Mr. Cafik: I know the last two letters stand for retarded children.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): These associations are organized quite often by interested community groups, I understand they do get some assistance from the provinces, and I was wondering whether your department is involved in this in any way. Or is it just a general grant to the province?

[Interpretation]

M. DesRoches: Monsieur le président, c'est un domaine très vaste et je m'en voudrais d'en parler trop longuement parce que plusieurs études ont été faites en collaboration avec les provinces, y compris par la Commission Wright, au sujet de cette question. Mais M. Perry, en sa qualité de sous-ministre adjoint responsable de ces prévisions, pourra peut-être vous en dire plus.

Le président: Monsieur Perry.

M. G. N. Perry (Sous-ministre adjoint (Service d'établissement des programmes)): Merci, monsieur le président. Le ministère reconnaît très bien le problème, et les conseillers en orientation professionnelle de même que les éducateurs en général ont réclamé que des mesures soient prises. Le ministère a prévu cela et, l'hiver dernier, il a entrepris des travaux de recherche permettant d'établir la nature des renseignements disponibles et des renseignements nécessaires, il s'est occupé du problème difficile qui consiste à adopter une méthode de travail, sachant que chaque prévision pour l'avenir se détruit elle-même parce que les gens sont influencés par les prévisions. A cet égard, le ministère a travaillé en collaboration étroite avec plusieurs organismes professionnels, ingénieurs et autres, qui ont des difficultés semblables devant les prévisions actuelles. Le ministère a publié, avec prudence, un certain nombre de pronostics et nous recevons sans cesse l'avis des intéressés sur la justesse de ces prédictions. Le ministère se préoccupe beaucoup de cette question et comme le sous-ministre l'a laissé entendre, nous espérons continuer à travailler de plus en plus efficacement dans ce domaine.

M. Cafik: Avez-vous un groupe de travail spécial pour cette tâche et, quel est son nom?

M. Perry: Pour le moment, il s'agit d'une étude consultative faisant appel à l'ordinateur. Cela signifie qu'avec l'aide de l'ordinateur, nous espérons venir à bout du nombre infini de calculs sur lesquels se fondent les prévisions économétriques et autres. C'est un groupe de recherche et jusqu'à présent, nous ne pouvons communiquer de très grands résultats. Nous avons hâte de consulter les résultats du recensement de 1971; pour nous, ce sera une des pierres angulaires. Comme vous le savez, les détails en matière de profession ne sont pas encore sortis.

M. Cafik: Merci beaucoup monsieur le président.

Le président: Monsieur Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Halifax): Merci monsieur le président. Je regrette de n'avoir pas pu être là au début de la séance et j'espère ne pas poser des questions qui ont déjà été posées. J'ai écouté avec intérêt M. Cafik quand il parlait des arriérés mentaux. Je ne sais pas s'il faisait allusion à l'ARC. Je devrais le savoir mais je ne me souviens plus ce que signifie ARC? Peut-être M. Cafik le sait-il?

M. Cafik: Je sais que les deux dernières lettres concernent les enfants handicapés.

M. Knowles (Norfolk-Halifax): Ces associations sont souvent créées par certains groupes de la communauté; je sais que les provinces leur fournissent une certaine aide et je voudrais savoir si votre ministère y participe, ou s'il s'agit d'une subvention générale accordée à la province.

[Texte]

Mr. Crowder: Mr. Chairman, all our contributions are funnelled through the province, therefore when the province elects to help a body such as this we would contribute 50 per cent through the province. If the province does not elect to aid that particular organization then it would not come within the scope of assistance under the Act.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): This group is performing very worthwhile services in many communities across our province and, I presume, others too. Is there any way that you can become more directly involved? Mr. Cafik was speaking about funds, which is always the big problem in any project. Perhaps some specific enquiries by your department on behalf of this group would be in order.

Reverting, Mr. Chairman, to the Local Initiatives Program and the monitors out of the Toronto office that handle all Ontario, how many such people would you have?

Mr. Nuttall: I am afraid I do not have that figure.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Have they enough?

Mr. Nuttall: I could respond in the same context as I did earlier, as to the number of projects that have been visited in Ontario.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): That would be on the record.

Mr. Nuttall: In Ontario, as of April 28, we visited 75.4 per cent of the projects.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): How many projects are there in Ontario?

Mr. Nuttall: Six hundred and ninety-five, which is the projects in the private sector.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Do you mean by the private sector those who on their own initiative develop some program, as opposed to a municipal program?

Mr. Nuttall: That is correct.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): How many municipal projects are there?

Mr. Nuttall: There were 297 municipal projects, of which 73.7 per cent have been visited.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): You were asked if you made use of the manpower officials to help in assessing the merits of a proposed project and I think you said that they help to do the hiring, if they are asked. Do the manpower officials pass any opinions about the worthwhileness, if I may use that word, of a project?

Mr. Nuttall: I would turn it the other way around and say that our manpower offices actually contact the project and extend their services when a project is approved.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Obviously, municipal councillors would be consulted on municipal projects before one is approved.

Mr. Nuttall: Yes.

Mr. Knowles (Norfolk-Haldimand): Are welfare officers in the various municipalities brought into the picture at all?

[Interprétation]

M. Crowder: Monsieur le président, toutes nos contributions passent par l'intermédiaire de la province et lorsqu'une province décide d'accorder une aide, nous contribuons pour 50 p. 100. Si la province décide de ne pas accorder d'aide à une certaine organisation, la loi n'en prévoit pas non plus.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Ce groupe rend des services très utiles à un grand nombre de communautés de notre province, ainsi qu'à d'autres. Avez-vous les moyens de participer plus directement? M. Cafik a parlé des fonds qui représentent toujours le problème principal lorsqu'on entreprend de réaliser un projet. Votre ministère pourrait peut-être effectuer certaines études précises au bénéfice du groupe en question.

Monsieur le président, pour en revenir au programme des initiatives locales et au personnel du bureau de Toronto qui s'occupe de l'Ontario, combien de personnes engagez-vous?

M. Nuttall: Je n'en connais pas le chiffre.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Est-il suffisant?

M. Nuttall: Je peux vous indiquer le nombre de travaux que nous avons inspectés en Ontario.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Il figure au registre.

M. Nuttall: Au 28 avril, nous avons inspecté 75.4 p. 100 des travaux réalisés en Ontario.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Combien il y en a-t-il en Ontario?

M. Nuttall: Il existe 695 projets du secteur privé.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Le secteur privé représente-t-il les organisations qui élaborent leurs propres programmes par proposition aux programmes municipaux?

M. Nuttall: C'est exact.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Combien de projets municipaux existent-ils?

M. Nuttall: Il existe 297 projets municipaux, dont nous avons visité 73.7 p. 100 des réalisations.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): On vous a demandé si vous aviez recours aux fonctionnaires de la Main-d'œuvre pour évaluer la rentabilité des projets et vous avez répondu qu'on peut leur demander de contribuer à l'embauche du personnel. Les fonctionnaires de la Main-d'œuvre émettent-ils des opinions sur ce que l'on peut appeler la rentabilité d'un projet?

M. Nuttall: Je dirais plutôt que nos bureaux de main-d'œuvre prennent contact avec les responsables du projet et prêtent leurs services lorsqu'un projet est approuvé.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Les conseillers municipaux doivent être consultés avant d'approuver tout projet municipal?

M. Nuttall: Oui.

M. Knowles (Norfolk-Haldimand): Les fonctionnaires du Bien-être des diverses municipalités ont-ils un rôle à jouer?

[Text]

Mr. Nuttall: Only in the context that if the project undertook to do something in the welfare field there would be checks made with the welfare office to see whether this represented some duplication of service.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): I think you said the Unemployment Insurance Commission has in the field benefit control officers who assess unemployment insurance claims and sometimes, not always, they find dishonesty. It is the job of these people to police it. Are they finding out perhaps that some people who are receiving unemployment insurance would be more legitimately employed in a LIP program?

• 1105

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, in the context of the projects being employers, the Unemployment Insurance Commission is provided with the names of these employers in order that they can do their benefit controlled audits relative to the contributions being deducted from the employees and remitted into the Unemployment Insurance Commission.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): The reason I ask this, Mr. Chairman and Mr. Nuttall, is that I—and I am sure all members of Parliament—receive complaints from our welfare people, the municipal councillors in our areas, that people would rather sit back and receive unemployment insurance benefits and/or welfare than take some useful job. I was wondering whether any pressure is put on these people through the officers I have already mentioned to avail themselves of opportunities for useful work rather than to be a drag on society. Is there any way this is being done? Can we do this?

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, there is and was no open pressure applied to get people into LIP. I think the fact that there were more LIP projects available and more people ready to take LIP jobs would speak for itself in that case. I do not think there was any shortage of people to take jobs with the LIP projects. This was my experience anyway.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): I think we know that in society there are two classes of people. There are those who have ambition, who want to contribute, and who think it is a disgrace to accept welfare or any other government hand-outs, whether it is at the municipal, provincial or federal level. They want to work and there is no problem with them. But there is the other group in society—and we might as well be honest and face it—who would rather get a hand-out than work. These are the people we hear so much about.

Maybe they are getting undue publicity, but they are there. This is why I was wondering whether effort is being made to get these people off benefit programs of any kind and into LIP programs or what we are talking about now.

I have one other question on this subject. The area that I represent is one that employs many seasonal workers, and the over-all statistics there show that we are rather favoured as far as unemployment goes. There is not too much. Yet at certain seasons of the year there are a lot of these people who are not working and who could be employed.

I think you said at the beginning that one of the criteria by which you judge whether an area is entitled to so many LIP projects or not is the incidence of unemployment there. I wonder whether you take into account what I am saying about certain areas where the statistics may look good, but where at certain periods of the year there is a high rate of unemployment. Do you take this into account?

[Interpretation]

Mr. Nuttall: Seulement dans le cas où le projet touche au domaine du bien-être; il faut alors vérifier auprès du bureau du bien-être que leur service ne fait pas double emploi.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): Vous avez dit que les responsables du contrôle des prestations auprès de la Commission d'assurance-chômage étudiaient sur place les réclamations la concernant et découvriraient parfois des malhonnêtetés. Ce personnel a-t-il le devoir de les corriger? Découvrent-ils que certaines personnes bénéficiant de l'assurance-chômage pourraient légitimement travailler dans le cadre du programme des initiatives locales?

Mr. Nuttall: Monsieur le président, lorsque les projets sont dirigés par des employeurs, la Commission d'assurance-chômage se procure leurs noms pour pouvoir effectuer des vérifications sur les cotisations qu'ils prélèvent aux employés et remettent à la Commission d'assurance-chômage.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): La raison pour laquelle je pose la question, monsieur le président, est que moi-même et tous les députés recevons des plaintes de la part des responsables du Bien-être, des conseillers municipaux. En effet, certains préfèrent recevoir les prestations d'assurance-chômage ou du Bien-être plutôt que de prendre un emploi. Les fonctionnaires exercent-ils certaines pressions pour que les intéressés profitent des occasions d'emploi au lieu d'être à la charge de la société? Des mesures sont-elles prises, sont-elles possibles?

Mr. DesRoches: Monsieur le président, aucune pression n'a été ouvertement exercée pour inciter à participer aux programmes des initiatives locales. Il est significatif que l'on ait prévu davantage de projets dans le cadre du PIL et que davantage de personnes soient disposées à y prendre des emplois. Je ne pense pas que l'on ait manqué de personnel pour les projets PIL. Voilà.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): Nous savons qu'il existe deux catégories de personnes dans la société. Il y a ceux qui ont de l'ambition, qui veulent apporter leur participation et qui trouvent déshonorant d'accepter une aide sociale ou tout autre secours du gouvernement, que ce soit au niveau municipal, provincial ou fédéral. Ils veulent travailler et cette catégorie ne cause pas de problème. Or, il existe l'autre groupe de la société qui—soyons honnête et lucide—préfère se faire aider plutôt que de travailler. Ce sont les personnes dont nous entendons tant parler.

Elles font peut-être l'objet d'une publicité exagérée, mais elles existent. C'est pourquoi, je voudrais savoir si l'on essaie de leur supprimer toutes prestations pour les faire participer au programme des initiatives locales.

Je voudrais poser une autre question dans ce domaine. La région que je représente emploie un grand nombre de travailleurs saisonniers et les statistiques générales indiquent que la situation du chômage y est relativement bonne. Nous n'en avons pas trop. Cependant, en certaines saisons de l'année, un certain nombre de personnes ne travaillent pas alors qu'elles pourraient être employées.

Vous avez déclaré que l'un des critères qui vous permettent de juger si une région a droit à un certain nombre de projets PIL est son taux de chômage. Prenez-vous en considération le fait que certaines régions dont les statistiques paraissent bonnes ont un taux de chômage élevé à certaines périodes de l'année?

[Texte]

Mr. Nuttall: Yes. Mr. Chairman, it was in the context of targeting the LIP projects that I responded in the context of the unemployment in the areas. It was relative to the seasonality of unemployment in those areas to which the LIP program addressed itself.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): I think this is important, because if you look only at unemployment, then the area I represent looks pretty good. But there are times of the year when our welfare rolls are bulging, when unemployment insurance is having a heavy drag on it, and yet these people could be put to work.

I have one other question. The Minister said quite categorically in his statement that there would be no new projects set up to take up any of the funds that have recently been allotted, but rather they were for completion. Will all the additional funds be so used? Will there be any left over? Is there any hope for new projects?

Mr. Nuttall: I think we have to clarify a little. The Minister made two announcements relative to LIP. The first one was to extend the time period within which certain projects that had encountered weather and other delays would be allowed to complete the project within the financial limitations of their budgets. The second announcement was relative to extending, through to September 30, a certain number of worthwhile projects. It is not the intention to solicit new applications for this particular phase of the program.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): There is no hope that the money would not all be used up so that there would be enough left over. That is wishful thinking. Thank you, Mr. Chairman.

• 1110

The Chairman: Thank you. Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. I have a couple of further questions on the LIP program.

Mr. Nuttall, what estimate do you have of the percentage of LIP projects that will be extended for the next few months?

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, our projections are that about 1,200 projects would be extended.

Mr. Weatherhead: About 1,200?

Mr. Nuttall: Yes, 1,200.

Mr. Weatherhead: Out of a total of how many?

Mr. Nuttall: The total number of projects approved was 5,699.

Mr. Weatherhead: You mentioned to Mr. Skoberg and others earlier some of the criteria in respect of these extensions, but I was wondering whether there will be a number of projects meeting the criteria that still will be unable to be extended for financial or other reasons.

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, if the 5,700 projects a number of them will come to a natural conclusion in having fulfilled what they undertook to do. Out of the remainder a selection will be made of the ones which are most worthwhile to continue. It is not expected at this point in time that that will necessarily be a difficult selection.

[Interprétation]

Mr. Nuttall: Oui. Monsieur le président, dans le contexte des objectifs du PIL, j'ai abordé le problème du chômage particulier aux régions. Nous avons considéré le caractère saisonnier du chômage dans les régions où le PIL s'appliquait.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): Je crois que cette question est importante, car si l'on considère le chômage absolu, la région que je représente est en bonne situation. En certaines époques de l'année, cependant, nos listes d'aide sociale s'allongent, l'assurance-chômage est lourdement sollicitée, alors qu'il existe des emplois.

Je voudrais poser une autre question. Le ministre a déclaré catégoriquement qu'aucun nouveau projet ne serait créé pour absorber les fonds récemment accordés, mais que ces derniers serviraient à terminer les travaux. Tous les fonds supplémentaires seront-ils ainsi utilisés? En restera-t-il? Pouvons-nous espérer de nouveaux projets?

Mr. Nuttall: Je crois qu'il faut éclaircir ce point. Le ministre a fait deux déclarations sur le programme des initiatives locales. La première visait à prolonger la période pendant laquelle certains projets qui avaient été retardés pourraient terminer les travaux dans les limites financières de leur budget. La seconde déclaration visait à prolonger jusqu'au 30 septembre un certain nombre de projets utiles. Nous n'avons pas l'intention de solliciter d'autres demandes à ce stade particulier du programme.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): On ne peut pas espérer qu'une partie importante des fonds demeure inutilisée. C'est de l'utopie. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie. Monsieur Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Je vous remercie, monsieur le président. Je voudrais poser d'autres questions sur le programme des initiatives locales.

Monsieur Nuttall, à combien estimez-vous le pourcentage des projets PIL qui seront élargis au cours des prochains mois?

Le président: Monsieur Nuttall.

Mr. Nuttall: Monsieur le président, nous pensons qu'environ 1,200 projets seront élargis.

Mr. Weatherhead: Environ 1,200?

Mr. Nuttall: Oui, 1,200.

Mr. Weatherhead: Sur un total de combien?

Mr. Nuttall: Le nombre total de projets approuvés est de 5,699.

Mr. Weatherhead: Vous avez mentionné certains des critères nécessaires mais je voudrais savoir si un certain nombre de projets répondant à ces critères ne pourront cependant pas être élargis pour des raisons financières ou autres.

Le président: Monsieur Nuttall.

Mr. Nuttall: Monsieur le président, un certain nombre des 5,700 projets prendront fin de façon naturelle lorsqu'ils auront atteint les objectifs prévus. Nous choisirons parmi les autres ceux qui valent la peine d'être poursuivis. Nous ne pensons pas maintenant que le choix soit très difficile.

[Text]

The Chairman: You had something to say, Mr. DesRoches?

Mr. Weatherhead: You do not expect there will be . . .

The Chairman: I think Mr. DesRoches may have something to add.

Mr. Weatherhead: Oh, I am sorry,

Mr. DesRoches: I think Mr. Weatherhead asked the percentage and, in effect, the percentage would be somewhere between 50 and 60 per cent of those that could continue. I presume this is one interpretation that could be put onto this.

Mr. Nuttall: To bring that into better perspective would be to take that have a natural termination of of the 5,700 approved, which would leave us with something like 2,400. That would be an indication of potential ongoing projects in the sense that they have no natural termination to them.

Mr. Weatherhead: Then, in respect of the 1,200 that will have to be terminated, on what basis will you terminate them? What will be the deciding characteristics or criteria?

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, the criteria contained in the Minister's announcement embraced three things.

I do not have it here, Mr. Chairman, but if I can recount them correctly, first were the ones within the geographic areas that had provided employment for those people making up the majority of the unemployed and had provided a worthwhile service in the community.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, the self-sustaining aspect was the third criteria . . .

Mr. Nuttall: Self-sustaining aspect, yes.

Mr. DesRoches: In other words, projects that had a likelihood of becoming self-sustaining, either because they had developed a revenue-producing facility or the likelihood of a revenue-producing facility, from grants, from private sources, or by producing revenues because they were providing a service which could be sold, if you like, to the community. This was the third criteria.

Mr. Weatherhead: I do not suppose, though, Mr. DesRoches, there would be too many that would be in this category, that might be self-sustaining in the near future.

Mr. DesRoches: Mr. Nuttall could answer that or give you an estimate. I cannot.

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, I cannot give a precise estimate, but the numbers that come into the self-sustaining area are some that have been engaged in recycling, in the provision of day care or projects of this nature where there has been some revenue produced by those in receipt of the service and have helped defray the cost.

• 1115

Mr. Weatherhead: But this would just be a help to defray the cost ordinarily, not really self-sustaining I expect.

[Interpretation]

Le président: Vous vouliez ajouter quelque chose, monsieur DesRoches?

M. Weatherhead: Vous ne croyez pas qu'il y aura . . .

Le président: Je crois que M. Desroches a quelque chose à ajouter.

M. Weatherhead: Je vous prie de m'excuser.

M. DesRoches: Je crois que M. Weatherhead a demandé le pourcentage. Il se situera entre 50 ou 60 p. 100 des projets susceptibles de se poursuivre. C'est une possibilité.

M. Nuttall: Pour obtenir une meilleure perspective, il faudrait prendre ceux des 5,700 travaux approuvés qui s'achèvent d'eux-mêmes et nous aurions un chiffre d'environ 2,400. C'est là une indication du nombre de projets susceptibles de se poursuivre.

M. Weatherhead: Sur quelle base allez-vous choisir de ne pas relancer les 1,200 projets qui doivent se terminer? Quelles seront les caractéristiques ou les critères décisifs?

Le président: Monsieur Nuttall.

M. Nuttall: Monsieur le président, les critères qui figuraient dans la déclaration du ministre étaient au nombre de trois.

Je ne les ai pas ici, monsieur le président mais si j'ai bonne mémoire, il s'agissait tout d'abord des projets réalisés dans les régions où ils ont fourni des emplois à la majorité des chômeurs et ont rendu des services utiles à la collectivité.

M. DesRoches: Monsieur le président, l'autonomie financière représentait le troisième critère . . .

M. Nuttall: L'autonomie financière, oui.

M. DesRoches: En d'autres termes, les projets susceptibles de s'auto-financer à partir d'une source de revenu réelle ou potentielle qu'ils ont trouvée grâce à des subventions, des sources privées, ou parce qu'ils fournissent des services rétribués à la collectivité. Voilà le troisième critère.

M. Weatherhead: En ce sens, je ne pense pas qu'un grand nombre de projets pourraient devenir autonomes dans le proche avenir.

M. DesRoches: M. Nuttall pourrait donner une réponse ou une opinion approximative. Je ne peux pas le faire.

Le président: Monsieur Nuttall.

M. Nuttall: Monsieur le président, je ne peux pas donner de chiffres précis, mais parmi les projets autonomes figurent certains qui ont trait au recyclage professionnel ou aux garderies d'enfants, par exemple, et qui ont produit un certain revenu en compensation du service rendu, ce qui a contribué à rembourser les coûts.

M. Weatherhead: Mais cela ne servirait qu'à couvrir les frais, et les projets ne seraient pas vraiment financièrement autonomes.

[Texte]

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, a number of them reach a point in time where they do become self-sustained.

Mr. Weatherhead: Yes, so my concern, Mr. Chairman and Mr. DesRoches, contrary perhaps to some of the members here is that some of the worth-while projects which have provided employment as they were supposed to and not only by going out and hiring the wives, as Mr. Schumacher talked about earlier, have really been worthw-while in the community and have not really been self-sustaining at all. That may be a bit subjective but I think it can be established in most instances. My concern is that some of these projects will be overlooked and not be extended over the coming months. I do not know what comments you can make on that.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, we cannot tell. This estimate of 1,200 which was used in the Minister's declaration was based on an assessment made by some people on the project; they were asked what would happen if they were given so much money. In that light you can estimate that about 1,200 would have viability for the future. That does not mean that the other ones are not equally necessary or viable but within an order of merit these would be the ones that are going first.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): Mr. Chairman, if Mr. Weatherhead would permit, could I have a supplementary question?

The Chairman: Will you allow a supplementary, Mr. Weatherhead?

Mr. Weatherhead: Yes.

The Chairman: Mr. Knowles.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): You mentioned the day-care centre as one that was being considered. There is one in my municipality where the local council is not yet certain that this is a useful organization. They want a little more time to evaluate the thing; they are out of money and I think they have an application in. Would this type of thing qualify for an extension of funds?

Mr. Nuttall: If the project was one which is already running under the Local Initiatives Program and it was a day-care centre.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): Right it is functioning.

Mr. Nuttall: It would be one of those out of which the selection would be made. The other factors to consider would be the general community acceptance to this particular project and the possibility of funding from other sources for this particular project. These factors will be taken into account in the selection as to whether or not it is one that might be extended.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): Thank you. Thank you, Mr. Weatherhead.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, in the Toronto area in recent days there has been some controversy over the LIP grant to the Ontario Anti-Poverty Organization of which Mr. Mike Carson is one of the main organizers. I see Mr. Carson had a press conference in Toronto on May 4 in which he was complaining about the harassment by the LIP officials in Toronto with respect to his organization and the LIP project. There has been a considerable amount of press on this particular controversy in Toronto in recent days and I wonder if one of your officials here, Mr. DesRoches, can give us more particulars as to what the difficulty is.

[Interprétation]

M. Nuttall: Monsieur le président, un certain nombre d'entre eux le sont déjà.

M. Weatherhead: Oui, mais ma préoccupation, monsieur le président et M. DesRoches, qui n'est peut-être pas celle des autres députés ici, c'est que certains projets valables ont fourni de l'emploi, comme ils étaient censés le faire, pas seulement aux épouses, comme l'a mentionné plus tôt M. Schumacher, mais à la collectivité, même s'ils ne sont pas financièrement autonomes. C'est peut-être une façon subjective de voir les choses, mais dans la plupart des cas, c'est ce qui s'est produit. J'ai bien peur qu'on néglige certains de ces projets et qu'on ne les poursuive pas au cours des prochains mois. Qu'en pensez-vous?

M. DesRoches: Monsieur le président, je ne pourrais dire. La prévision de 1,200 projets mentionnée dans la déclaration du Ministre se fondait sur une évaluation faite par certaines personnes participant aux projets. On leur a demandé ce qui arriverait si on leur donnait le montant prévu. D'après les renseignements obtenus, on peut prévoir qu'environ 1,200 projets seraient viables. Cela ne signifie pas que les autres ne sont pas également nécessaires ou viables, mais selon leur mérite, les premiers seraient d'abord acceptés.

M. Knowles (Norfolk-Halifax): Monsieur le président, si M. Weatherhead le permet, j'aimerais poser une question supplémentaire.

Le président: Le permettez-vous, monsieur Weatherhead?

M. Weatherhead: Oui.

Le président: Monsieur Knowles.

M. Knowles (Norfolk-Halifax): Vous avez mentionné qu'une garderie de jour était à l'étude. Il y a en une dans ma municipalité et le conseil local qui n'est pas tout à fait certain de son utilité veut un peu plus de temps pour décider; et pourtant, les responsables de la garderie n'ont plus d'argent et ils ont présenté une demande. Ce genre de projet pourrait-il recevoir des fonds supplémentaires?

M. Nuttall: S'il s'agissait déjà d'un projet d'initiatives locales et s'il s'agit bien d'une garderie de jour.

M. Knowles (Norfolk-Halifax): Oui.

M. Nuttall: Il faudra donc l'étudier et faire un choix. Il y a d'autres facteurs à considérer: les désirs du public et la possibilité de trouver des fonds ailleurs. On tiendra compte de ces facteurs pour savoir si le projet doit être ou non poursuivi.

M. Knowles (Norfolk-Halifax): Je vous remercie. Merci, monsieur Weatherhead.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, il y a dans la région de Toronto depuis quelques jours une controverse quant aux subventions du PIL à l'organisation ontarienne contre la pauvreté (Ontario Anti-Poverty Organization) dont l'un des organisateurs principaux est M. Mike Carson. Celui-ci au cours d'une conférence de presse à Toronto le 4 mai s'est plaint d'être harcelé par les représentants du PIL à Toronto. La presse a fait grand état de cette controverse récemment et je me demande si un de vos hauts fonctionnaires ici, M. DesRoches, pourrait nous donner plus de précisions.

[Text]

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, the difficulties of the particular project referred to and Mr. Mike Carson is one surrounding the auditing phase of our monitoring where our auditors wish to make just a routine examination of the accounts and records of the particular project.

Mr. Weatherhead: Can you elaborate on that at all, Mr. Nuttall?

Mr. Nuttall: I can elaborate to the extent, Mr. Chairman, that Mr. Carson as of Friday of last week was not allowing access to the records for the purposes of audit.

• 1120

Mr. Weatherhead: I see, Mr. Carson in his press statement of May 4 stated that Mr. G. Van Dop, the monitoring officer in your program in Toronto sent a letter forbidding members of the project from collecting signatures on the organization's "guaranteed adequate annual income for all" petition. What do you know about this letter, Mr. Nuttall?

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, I do not know of that specific letter.

Mr. Weatherhead: Has the grant been cut off as at the present time, Mr. Nuttall?

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, the grant has not been terminated so much as we are trying to resolve the misunderstanding with Mr. Carson that would allow access to the books and records for the purpose of an audit before making further payments to the project.

Mr. Weatherhead: Thank you Mr. Chairman.

The Chairman: The next questioner is Mr. McNulty. Gentlemen, I know some of you have to go to your offices. Would you agree that we pass some of the votes which we are ready to go on with, and then we could continue asking questions, before going to Immigration.

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Does that vote include unemployment insurance? The reason I ask, Mr. Chairman, because I understand that the Minister is to be back before this Committee to deal specifically with a couple of questions.

The Chairman: We will leave the unemployment insurance out. The votes will be only for Manpower; Votes 1, 5 and 10.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, just one stipulation. I have one or two questions I would like to ask on Manpower, and the understanding would be that we could ask them, that the officials will stay.

The Chairman: Yes, the officials will stay here, then we will even move to Immigration for questions. The only votes that we would ask you to carry are Votes 1, 5 and 10 of Manpower, and there is the Immigration Appeal Board which we considered, Vote 25, which could be agreed to also.

[Interpretation]

Le président: Monsieur Nuttall.

M. Nuttall: Monsieur le président, les difficultés particulières touchent la vérification habituelle des comptes et des dossiers du projet en question.

M. Weatherhead: Pouvez-vous donner plus de précisions, monsieur Nuttall?

M. Nuttall: Monsieur le président, M. Carson ne permettait pas jusqu'à vendredi dernier que l'on ait accès aux dossiers pour en faire la vérification.

M. Weatherhead: M. Carson a déclaré à la presse le 4 mai que M. G. Van Dop, votre contrôleur à Toronto, lui a envoyé une lettre dans laquelle il défendait aux participants du projet de recueillir des signatures pour une pétition de l'organisation concernant le «revenu annuel approprié et garanti pour tous». Que savez-vous de cette lettre, monsieur Nuttall?

M. Nuttall: Monsieur le président, je ne suis pas au courant de cette lettre.

M. Weatherhead: La subvention a-t-elle été retirée, monsieur Nuttall?

M. Nuttall: Monsieur le président, la subvention n'a pas été retirée, mais nous essayons de dissiper ce malentendu avec M. Carson pour permettre l'accès aux livres et aux dossiers afin d'en faire une vérification, avant de faire des versements additionnels.

M. Weatherhead: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: M. McNulty a la parole. Messieurs, je sais que certains d'entre vous doivent retourner à leur bureau. Êtes-vous d'accord pour que nous adoptions certains crédits que nous avons déjà discutés? Nous pourrions ensuite poursuivre les questions avant de passer à l'immigration.

Des voix: D'accord.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Le crédit concernant l'assurance-chômage est-il inclus? Je vous pose la question, monsieur le président, car je sais que le ministre doit revenir au Comité pour traiter de certaines questions.

Le président: Nous réservons la question de l'assurance-chômage. Les crédits ne concernant que la main-d'œuvre, il s'agit des Crédits 1, 5 et 10.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, à une condition. J'aurais une ou deux questions à poser concernant la main-d'œuvre et, si je comprends bien, les hauts fonctionnaires demeurent ici et nous pourrions les poser.

Le président: Oui, les hauts fonctionnaires restent avec nous, et nous passerons ensuite au chapitre de l'immigration. Les seuls crédits que nous mettrons aux voix sont les Crédits 1, 5 et 10 qui ont trait à la main-d'œuvre et la Commission d'appel de l'immigration dont nous avons déjà discuté. Il s'agit du Crédit 25 que vous voudrez peut-être accepter également.

[Texte]

Mr. Skoreyko: We did not bring that up on Friday.

The Chairman: No, so we could bring it up today.

Votes 1, 5 10 and 25 agreed to.

The Chairman: Shall I report the Estimates to the House?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Mr. McNulty.

Mr. McNulty: Mr. Chairman, I will be brief. My question has to do with some correspondence from the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting industry, Local 666 in St. Catharines who are more or less complaining that they have not been contacted by the local Manpower people when they had people out of work and when one of the local industries with the assistance of Manpower have been hiring from Europe. May I read the correspondence, it is quite short?

The Chairman: Excuse me, Mr. McNulty. Would this be under Immigration or Manpower?

Mr. McNulty: Manpower.

The Chairman: All right, we will take it.

Mr. McNulty: All right.

The Chairman: Yes.

Mr. McNulty: It reads

We have a very slack season during the winter like most Construction Trades, this year at one time we had approximately twenty-one per cent of our members out of work. These members are Certified Tradesmen pursuant to the Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act 1964 for the Department of Labour. When these Tradesmen were out of work they were drawing a weekly indemnity of one hundred (\$100.00) dollars per week, at that time Port Weller Dry Docks authority in St. Catharines made a statement in the St. Catharines Standard Newspaper (copy enclosed) that due to the shortage of skilled workers in the area they had to seek in Europe to obtain men, on checking the area I can find no evidence of our trade ever being approached at any time for men.

I do realize that we have a difference in wage scale and this may be a factor in pricing with their competitors. If substantial Federal Subsidies are granted for the building of ships, I believe that someone, somewhere possibly could entertain the thought of hiring some of our people instead of causing them to remain unemployed. It appears ridiculous that our men are costing our Federal Government money for doing nothing when they could be working, while the Port Weller dry docks authorities continue to encourage people to immigrate from other countries, most of whom must become redundant work forces on completion of the current contracts, thereby adding to the woes of our work forces.

• 1125

They go on to say that we may not be aware that the United Associations' local have a training program in the

[Interprétation]

M. Skoreyko: Nous n'en avons pas parlé vendredi.

Le président: Non, nous pourrions le faire aujourd'hui. Les Crédits 1, 5, 10 et 25 sont adoptés.

Le président: Puis-je faire rapport du Budget des dépenses à la Chambre?

Des voix: D'accord.

Le président: Monsieur McNulty.

M. McNulty: Monsieur le président, je serai bref. Ma question se rapporte à une lettre de l'Association unie des compagnons et des apprentis en plomberie et en tuyauteerie (United Association of Journeymen and Apprentices), section locale 666 de St. Catharines; celle-ci se plaint plus ou moins de ne pas avoir été consultée par les représentants locaux de la Main-d'œuvre, lorsque certains de leurs employés n'avaient pas de travail et qu'une des industries locales, avec l'aide de la Main-d'œuvre, a embauché du personnel en Europe. Je peux vous lire cette lettre, elle est très brève.

Le président: Je m'excuse, monsieur McNulty. S'agit-il d'une question touchant l'immigration ou la main-d'œuvre?

M. McNulty: La main-d'œuvre.

Le président: Très bien, nous écoutons.

M. McNulty: Je peux la lire?

Le président: Oui.

M. McNulty: Elle se lit comme suit:

Nous avons eu une saison très peu mouvementée au cours de l'hiver, comme dans la plupart des métiers de la construction. A un moment donné cette année, près de 21 p. 100 de nos membres étaient sans travail. Il s'agissait d'ouvriers accrédités conformément à l'*Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act 1964* du ministère du Travail. Lorsque ces ouvriers de métiers étaient sans travail, ils retiraient une prestation hebdomadaire de cent dollars (\$100). Au même moment, les autorités des cales sèches de Port Weller à St. Catharines déclaraient dans le *St. Catharines Standard Newspaper* (copie annexée) qu'à cause de la pénurie des travailleurs spécialisés dans la région, ils avaient dû embaucher de la main-d'œuvre en Europe. Après vérification, je n'ai pu trouver de preuve qu'on ait communiqué avec les gens du métier à aucun moment pour obtenir du personnel.

Je sais que nous avons des écarts dans le barème des salaires, et c'est peut-être un facteur pour l'établissement des prix avec les concurrents. Si des subventions fédérales importantes sont accordées pour la construction des bateaux, je crois que quelqu'un, quelque part, pourrait penser à embaucher nos gens ici au lieu de les laisser en chômage. Il semble ridicule que nos ouvriers retirent des prestations du gouvernement fédéral pour ne rien faire alors qu'ils pourraient travailler et que les autorités des cales sèches de Port Weller continuent à encourager l'immigration d'ouvriers qui perdront leur travail une fois le contrat actuel terminé et ajouteront ainsi aux difficultés que connaissent nos travailleurs.

Ils poursuivent en disant que nous ne savons peut-être pas que la section locale des Associations unies a un pro-

gramme de formation pour les mois d'hiver et qu'elle a dépensé \$11,000 cette année pour la formation des

[Text]

winter months and their local has spent, through the United Association, \$11,000 this year on training. They say that they could include a marine class if so required.

Anyway, the gist of it is, Mr. Chairman, I have the article here, that the shipyard people say they have to go to Europe and the British Isles to recruit certain types of skilled trades; pipefitters and steamfitters and so on—not really steamfitters. But these people, belonging to the journeymen and apprentices of the plumbing and pipefitting industry, claim that they have qualified welders, pipefitters and so on that could be fitted into these jobs.

I just wonder if maybe Mr. DesRoches could ...

The Chairman: Mr. DesRoches.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I am not familiar with the situation but we will certainly be very glad to meet with the employer and discuss with him the possibility of having people either from the lists in the Manpower Centre or from the union, if need be and determine to what extent we could match the people to the jobs.

Mr. McNulty: I could leave the article with you, Mr. Chairman. In the article, the shipyard people say that they have contacted Manpower and Manpower has not been able to find them the skilled trades.

Mr. DesRoches: We will ensure that somebody meets with the company.

Mr. McNulty: That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): I have just one or two questions, Mr. Chairman. I was interested in pursuing the dialogue with Mr. Nuttall on the LIP programs. Mr. Nuttall indicated either to me or to another member that local investigations had been made on the initial applications. I am just wondering what Mr. Nuttall means by local investigation. How thorough was it? In other words, were members of city council, members of welfare bureaux and so on consulted as to the need for the services?

As you know, in the Province of New Brunswick welfare is a provincial responsibility and my first intimation of many of the projects which were approved in my area was a phone call or a complaint either from a welfare inspector or from a city councillor, asking: what is this community centre or what is this project, what are they for? This indicates to me that these people had not been consulted. I am just wondering, Mr. Nuttall, how thorough was the investigation into the necessity for these services which were mostly in the welfare field.

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, I can only respond in a general way. The investigation was carried out to the extent necessary for the assessing officer to determine, in his judgment, his assessment of the project application. In these instances where a project encroached on welfare service or correlated with welfare service, the investigation would include contact with the particular welfare service.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, your reply indicates that the assessing officer could make this assessment on his own and if he did not make the proper investigation the department would really have no way of knowing whether it had been made.

The existing programs are practically ready to expire, but I am very concerned about the projects which are going to be continued. As most of these projects are in the

[Interpretation]

ouvriers. Elle ajoute qu'elle pourrait aussi inclure un cours de constructions navales au besoin.

Bref, pour résumer l'article, monsieur le président, les sociétés de constructions navales disent qu'elles doivent aller en Europe dans les Îles britanniques pour recruter certains ouvriers de métiers spécialisés, des tuyauteurs, etc., alors que les compagnons et apprentis de la plomberie et de la tuyauterie prétendent qu'ils ont des soudeurs et des tuyauteurs qualifiés en chômage pour faire ces travaux.

Je me demande si M. DesRoches pourrait ...

Le président: Monsieur DesRoches.

M. DesRoches: Monsieur le président, je connais mal la situation, mais nous serons heureux de rencontrer l'employeur et de discuter avec lui des possibilités d'engager des ouvriers qui figurent soit sur la liste des centres de main-d'œuvre ou du syndicat au besoin, et d'évaluer leur compétence pour ces emplois.

M. McNulty: Je peux vous laisser l'article, monsieur le président. Dans l'article, les responsables du chantier de constructions navales disent qu'ils ont communiqué avec les centres de main-d'œuvre et que ceux-ci n'ont pu leur trouver des ouvriers qualifiés.

M. DesRoches: Nous ferons en sorte qu'un fonctionnaire rencontre les autorités de la société.

M. McNulty: C'est tout, monsieur le président.

Le président: Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Je n'ai qu'une ou deux questions, monsieur le président. J'aimerais poursuivre la discussion avec M. Nuttall au sujet des programmes PIL. M. Nuttall a souligné qu'il y avait eu des enquêtes locales concernant les premières demandes. Je me demande ce que M. Nuttall veut dire par enquêtes locales. S'agissait-il d'enquêtes approfondies? En d'autres mots, a-t-on consulté les membres du conseil municipal, des bureaux de bien-être par exemple afin de connaître quels étaient les besoins de ces services?

Comme vous le savez, l'assistance sociale est une responsabilité provinciale au Nouveau-Brunswick et la première fois que j'ai entendu parler de la plupart des projets approuvés dans ma région, ce fut par un appel ou une plainte provenant soit de l'inspecteur du bien-être social ou d'un conseiller municipal qui me demandait des détails à leur sujet. A mon avis, cela prouve que ces personnes n'ont pas été consultées. Je me demande, monsieur Nuttall, comment on a évalué la nécessité de ces services sociaux pour la plupart.

M. Nuttall: Monsieur le président, je ne peux pas répondre de façon générale. L'enquête fut menée dans la mesure où elle était jugée nécessaire pour que l'agent chargé de l'évaluation puisse déterminer quelle était, à son avis, la valeur du projet. Dans certains cas où un projet empiétait sur le service du bien-être social ou allait de pair avec ce service, on communiquait également avec le service de bien-être en cause.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, votre réponse prouve que l'agent chargé de l'évaluation agissait de son propre chef et s'il ne complétait pas l'enquête, le ministère n'avait vraiment aucun moyen de le savoir.

Ces programmes actuels sont pratiquement terminés, mais je me préoccupe beaucoup de ceux qui seront prolongés. Comme la plupart de ces projets touchent le domaine de l'assistance sociale, pouvez-vous me garantir que votre

[Texte]

welfare field, can I have some assurance that your assessing officer will consult with the provincial welfare people, for example, to make sure that these projects are not duplicating existing services, or more importantly, to make sure that they are not interfering with the provincial welfare offices. When I say interfering, it disturbs me somewhat to see federally-financed projects advertising in the local newspapers for welfare recipients to come in and they will help them with their claims. It seems to me that this is primarily the function of the provincial welfare officer.

• 1130

I have had reports which are difficult to check out that some of the advice they are giving welfare recipients is to put pressure on the provincial department of welfare for higher welfare benefits. It seems to me we are trespassing. It is a misuse of federal funds to interfere in provincial functions. What procedure will you use now to make sure this does not happen on the continuing projects?

The Chairman: Mr. DesRoches.

Mr. DesRoches: Mr. Chairman, I can only stress a personal opinion. If groups just stir up other people and do not provide a legitimate service, I would say that they would not rank very high in the priority for extending the service, if this is what we are talking about. I know that many groups do this as part of their work. In other words, their main function is really helping people—and here I could put myself in the context of unemployment insurance where some people who were helping the unemployed with their claims for unemployment insurance or welfare.

As long as they are legitimately helping people to get information or to provide information to the welfare agency, I think this is a legitimate service. To the extent that it is only a pressure factor, then I think the type of value we gave to this would be rather minor or limited in assessing whether they should continue.

Mr. Thomas (Moncton): Could I ask you this, Mr. DesRoches, through the Chairman? What is the procedure for applying for continuing grants? Will all these projects be notified when they want to make a new application?

Mr. DesRoches: No, Mr. Chairman, we cannot follow a procedure of asking people to apply. We make a first assessment in the field to determine how large the demand for this type of service might be; on the basis of that assessment we determine how far we should go into inviting people because they will have to be asked whether they want to continue the service. So we have to make a first assessment to determine, in closer terms, what the 1,200 projects might be. Is it 1,200 or is it 1,500? Now if it turns out to be exactly 1,200 at \$30 million, the problem perhaps is simpler than if it is 1,500 at \$35 million. This is the kind of dimension we have to size up. Once this has been done we plan to go back to the groups and get their views on how they could carry on or what their requirements would be if they did carry on for four months. It is in that direction that the message will come.

Mr. Thomas (Moncton): But, Mr. Chairman, I think this is the crux of the whole situation; this is what I am trying to get at. Who makes the assessment? For example, in my own city, a city of 50,000 or 60,000 people, we have at least three or four of these projects set up. As far as I can see they are basically providing the same services, either day care for working mothers or something of this nature. I cannot make myself believe that all these projects are necessary. This is human nature: they think everyone of

[Interprétation]

agent chargé de l'évaluation communiquera avec les responsables des services provinciaux du bien-être social, par exemple, pour s'assurer que ces projets ne font pas double emploi avec les services existants, ou surtout qu'ils ne s'ingèrent pas dans le travail des bureaux provinciaux de service social. Cela me gêne un peu de voir des projets financés par le gouvernement fédéral publier des annonces dans les journaux locaux pour proposer aux bénéficiaires des services sociaux de les aider dans leurs réclamations. J'estime que cela concerne l'agent du bien-être provincial.

Cela est fait, me dit-on, afin d'inciter le ministère provincial à augmenter ses prestations d'assistance sociale. Cette immixtion constitue un usage abusif des fonds fédéraux. Qu'allez-vous faire pour empêcher que cela dure?

Le président: Monsieur DesRoches.

M. DesRoches: Je ne puis exprimer qu'un avis personnel. Les services qui créent de l'agitation sans fournir de service valable ne pourront pas compter sur une prolongation de l'aide. Certains de ces groupes font cela en plus, c'est-à-dire que leur principale fonction est vraiment de fournir une forme d'aide, par exemple en aidant les chômeurs à bénéficier de l'assurance-chômage ou des prestations d'assistance sociale.

Tant qu'ils facilitent les rapports entre les particuliers et les services d'assistance sociale, ils sont utiles. Mais s'ils se contentent d'exercer des pressions, je pense que nous ne serons guère enclins à les inciter à continuer.

M. Thomas (Moncton): Comment demande-t-on la prolongation des subventions? Indique-t-on aux gens quand remplir une nouvelle demande?

M. DesRoches: Non, nous ne pouvons pas procéder ainsi. Nous évaluons la demande dans un secteur, ce qui nous permet de savoir à qui demander s'ils désirent continuer le service. La première évaluation permet de décider si 1,200 ou 1,500 demandes seront acceptées. Si nous arrivons au chiffre de 1,200, il est plus facile de répartir exactement 30 millions, que de répartir 35 millions entre 1,500 demandes. Une fois les chiffres établis, nous demandons aux groupes d'exprimer leur avis et de nous dire ce dont ils ont besoin pour continuer pendant quatre mois.

M. Thomas (Moncton): Mais c'est précisément ce que je cherche à savoir, qui procède à l'évaluation? Dans la ville que j'habite et qui compte 50,000 à 60,000 habitants, nous avons trois ou quatre projets qui s'occupent à peu près des mêmes choses, c'est-à-dire de garderies de jour pour les mères qui travaillent. Je ne peux pas croire que ces activités identiques soient toutes indispensables, mais eux, bien sûr, sont convaincus de leur utilité et sollicitent des subventions. Qui fera l'évaluation? Vous adresserez-vous aux

[Text]

these projects is essential, so they will possibly ask for Canadian grants. Who will make the assessment? Will you go to people in the social welfare field in the city? Will you go to the provincial welfare office and get the assessment from them? Or will you rely on assessment made by our field man? There is a field man in Moncton from the Secretary of State's office—

Mr. DesRoches: As Mr. Nuttall explained, the field man will go beyond talking to the group providing the service. They do go out and talk to the clients and to the associations.

Mr. Thomas (Moncton): But just by talking to the group who are running the service, how can you get any assessment of whether the service is worthwhile to the community? Should you not go to the community?

Mr. DesRoches: Yes, this is what I am saying. We will go beyond this group that is providing the service or receiving the service and extend, as Mr. Nuttall explained, and go on and talk to the city people and the other legitimate associations.

Mr. Thomas (Moncton): Then, sir, will your investigators check with the provincial department of welfare that is actually providing these functions now to see if these functions are necessary?

• 1135

Mr. DesRoches: I think I had better let Mr. Nuttall answer this because I am not sure what the mechanisms are for that purpose.

The Chairman: Mr. Nuttall.

Mr. Nuttall: Yes, Mr. Chairman, our project officer who is conducting the assessments of ongoing projects at the present time will be making checks with other departments, other agencies and other services within the communities as to whether or not the services are providing a duplication and or have general community acceptance.

Mr. Thomas (Moncton): Sir, will these assessments be made by your monitors? For example, Moncton is the Canada Manpower Centre for that region. Will this check be made by the monitors? If this is the case, could I have a list similar to the one you have given for other areas. Could you provide me later or by mail with a list of the projects in the Atlantic area; the number of inspections that have been made and the name of the chief monitor or of the monitors that will be making the assessment?

Mr. Nuttall: First, yes, Mr. Chairman, the assessments will be made in consultation between the monitors and our regional office in the Atlantic region in Halifax.

With respect to the administrative judgments, they will be based on the findings of the monitors and the findings of the auditors who have made these audit visits and the other checks and balances that we referred to earlier: checks with provincial agencies and checks with the community generally.

Mr. Thomson (Moncton): Could I have a list similar to the one you gave earlier for Ontario? You do not need to quote it here; if you could just possibly mail me a list for the Atlantic region.

A last question, Mr. Chairman, about something which has intrigued me for quite a while. I do not know whether I am right or not, but I have the impression that some people are drawing pay for more than one project and I am wondering if this can happen. What check do you have over this? I guess the classic case happened in Quebec

[Interpretation]

Services sociaux de la localité? Vous adresserez-vous au ministère du Bien-être social des provinces? Vous ferez-vous à votre représentant local? Il y en a un à Moncton.

M. DesRoches: M. Nuttall vous l'a fait remarquer, notre représentant local ne se contentera pas de rencontrer le groupe en question. Il consultera les clients et les associations.

M. Thomas (Moncton): Comment pouvez-vous établir la valeur du service en vous adressant au groupe qui l'organise? Ne vaudrait-il pas mieux vous adresser aux habitants?

M. DesRoches: Oui, c'est ce que je dis. Comme l'a expliqué M. Nuttall, nous nous adressons aussi aux habitants et aux associations représentatives.

M. Thomas (Moncton): Est-ce que vos enquêteurs s'adresseront au Service de bien-être du ministère provincial pour savoir si leurs fonctions sont indispensables?

M. DesRoches: M. Nuttall connaissant mieux que moi ces procédures, je le laisserai répondre.

Le président: Monsieur Nuttall.

M. Nuttall: Notre chargé de projets évalue les projets en cours et se renseignera auprès des autres ministères, agences ou services locaux afin de découvrir si ces services font double emploi.

M. Thomas (Moncton): Est-ce que l'évaluation sera faite par vos contrôleurs à Moncton par exemple où il y a le centre de main-d'œuvre du Canada pour cette région. Dans ce cas, pourrais-je obtenir une liste comparable à celle que vous avez fournie pour d'autres régions, indiquant le nombre d'inspections effectuées, et le nom du contrôleur en chef et de ceux qui procèdent aux évaluations dans les Maritimes.

M. Nuttall: Les évaluations seront faites en collaboration par les contrôleurs et notre bureau régional de la région de l'Atlantique, à Halifax.

Les décisions administratives seront fondées sur les constatations des contrôleurs et des comptables ainsi que sur les autres contrôles dont nous avons déjà parlé et que l'on effectue auprès des organismes provinciaux, ou municipaux et dans les collectivités.

M. Thomson (Moncton): Pourriez-vous me fournir une liste comme celle que vous avez donnée tantôt pour l'Ontario?

Je ne sais si j'ai raison de m'inquiéter à ce sujet mais j'ai l'impression que certaines personnes sont payées pour la réalisation de plus d'un projet et je me demande si cela est possible. Comment pouvez-vous le contrôler? Un cas typique s'est produit au Québec où une personne a adressé plusieurs demandes en indiquant chaque fois une adresse différente. Par exemple un groupe local peut recevoir des fonds correspondants à un centre civique, un centre com-

[Texte]

where several projects were applied for by one person from different addresses. Is there anything in your controls to catch this? For example, you might have a civic centre, a community centre, and a day care centre where the payrolls are handled by the local group. Do you have any way to prevent one person drawing pay for more than one project?

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, the groups, as we mentioned earlier, are employers and as such maintain employment records of the people employed on the project and through the audit system the auditors will check to ascertain that the payroll records are complete and adequate, and where necessary include time sheets and so on. This is the extent of the check we are making on this particular subject.

Mr. Thomas (Moncton): Is there any cross-check from one project to another? You see, conceivably I could work for several employers. Is there any cross-check to prevent one person drawing pay from more than one project? Is there any cross-check, any cross-audit?

Mr. Nuttall: Mr. Chairman, to the extent that it surfaces it would be followed through and checked. Within localities it would be done, but we would not go off in pursuit of it.

Mr. Thomas (Moncton): That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Knowles on a supplementary.

Mr. Knowles (Norfolk-Halifax): The obvious thing then would be to set up machinery to do that very thing in future. You have profited now by the bad publicity that has been given to this. It seems to me that finding some means of control should be taken under advisement. This would only occur in a limited area, say, within one municipality perhaps. It seems to me this is the kind of thing your department should be taking a pretty close look at to ensure that it does not happen.

• 1140

The Chairman: Well, gentlemen, we have finished questioning on Manpower. As we have the officials of Immigration with us, perhaps we could start on this. Mr. Skoreyko has been waiting a long time to ask some questions.

Mr. Skoreyko: I do not know how you feel about it, Mr. Chairman, but I think we had a reasonable commitment from the Minister. I can understand the problem but there are a number of questions I want to raise having to do with policy decisions or forthcoming decisions which I am afraid might be rather difficult for the department officials to answer. I am wondering when you are expecting the Minister to be back with us again.

The Chairman: What we will have to do, then, is to have the subcommittee discuss a future date and invite Immigration for a full discussion of it. We hope that at that time the Minister will be here. So if you wish we will leave it to the subcommittee and adjourn until 8 o'clock tonight.

Gentlemen, there are some documents here on training to be tabled. We asked for them before so we will leave them to the Clerk.

The Committee will adjourn until 8 o'clock tonight in the same room to discuss Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

I would like to thank Mr. DesRoches and all the officials for appearing today.

[Interprétation]

munautaire et une garderie d'enfants. Pouvez-vous empêcher que quelqu'une soit payé pour plus d'un projet?

M. Nuttall: Ces groupes sont des employeurs et ont donc des bordereaux de paie et tiennent donc un registre de leurs employés; les vérificateurs comptables s'assurent ensuite que ces registres sont bien complets. C'est à cela que se limitent nos vérifications.

M. Thomas (Moncton): Est-ce qu'il y a des vérifications d'un projet à l'autre? On peut avoir plus d'un employeur. Les contre-vérifications sont-elles prévues pour s'assurer que personne n'ait payé pour plus qu'un seul projet?

M. Nuttall: Nous procéderions à des vérifications si un tel cas était découvert. Cela pourrait se faire sur le plan local, mais ne nous recherchons pas de tels cas a priori et sans raisons précises.

M. Thomas (Moncton): C'est tout, monsieur le président.

Le président: Monsieur Knowles pour une question supplémentaire.

M. Knowles (Norfolk-Halifax): Et il importerait donc d'y penser à l'avenir. Vous avez maintenant tiré profit de cette mauvaise presse, et j'estime qu'il faudrait essayer de mettre au point des moyens de contrôle. Je suppose que le cas ne pourrait se présenter que dans un cadre limité, dans une municipalité par exemple; mais je pense que votre ministère devrait être très prudent pour s'assurer que cela ne se produise pas.

Le président: Messieurs, nous avons terminé les questions sur la main-d'œuvre. Puisque des représentants de l'Immigration sont parmi nous, peut-être pourrions-nous commencer. M. Skoreyko attend depuis longtemps pour poser quelques questions.

M. Skoreyko: Monsieur le président, je ne sais pas ce que vous en pensez, mais je crois que le ministre a pris envers nous un engagement raisonnable. Je comprends bien le problème mais je veux poser certaines questions sur les programmes ou les décisions à venir et les représentants du Ministère auraient sans doute du mal à répondre. Quand le ministre doit-il revenir?

Le président: Dans ce cas, nous allons devoir demander au sous-comité d'arrêter une date et d'inviter le ministère de l'Immigration pour que nous ayons une discussion dans les règles. Nous espérons que le ministre sera alors présent. Donc, si vous le désirez, nous nous en remettons au sous-comité et nous allons lever la séance jusqu'à 8 heures ce soir.

Messieurs, j'ai ici certains documents sur les cours de formation qui doivent être annexés aux procès-verbaux. Nous les avons demandés, je les confie donc au greffier.

Le Comité s'ajourne jusqu'à 20 heures ce soir, dans la même pièce, nous discuterons du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Je remercie M. DesRoches et tous les fonctionnaires d'être venus aujourd'hui.

[Text]

EVENING SITTING

• 2008

The Chairman: Gentlemen, I think we can resume consideration of Bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code. I would like to welcome representatives of the Canadian Construction Association and I invite Mr. Eric L. Hartley, President of the Canadian Construction Association to introduce to us the other members of the association who are with him.

Mr. Eric L. Hartley (President, Canadian Construction Association; Past-President, Ontario Federation of Construction Associations): Thank you very much, Mr. Chairman. On my immediate right is Mr. George Durocher, Director of Labour Relations for the Canadian Construction Association; next to him is Mr. Dave Penner, Manitoba Vice-President of the Canadian Construction Association, and President of the Road Builders and Heavy Construction Association of Manitoba. In his everyday life, he is Manager of Administration of B.A.C.M. Industries Limited in Winnipeg. Basically we define him as a road builder. Next is Mr. Rindress, Chairman of the Dredging Contractors Labour Relations Committee of CCA and President and Managing Director of J. P. Porter Company Ltd. of Montreal. We normally refer to him, Mr. Chairman, as dredging contractor. Next is Mr. Ross C. Scrim, Chairman of the Pipeline Contractors' Association of the Canada Labour Committee. He is Vice-President of the Montreal Construction Association and Chairman of the General Contractors Section of that Association. In his spare time he is President of Beaver, Cook and Leitch Ltd., Montreal and Vice-President of the Beaver Group of companies. Next to him is Mr. S.D.C. Chutter, General Manager of the Canadian Construction Association. This is our delegation.

• 2010

The Chairman: Very well. I think, Mr. Hartley, you have a short opening statement concerning the brief the members have already received.

Mr. Hartley: Yes, Mr. Chairman. We do not intend to repeat what is in the brief, but mainly to summarize it and to emphasize certain points in it.

I assume, Mr. Chairman, that all the members have, in fact, received our brief.

The Chairman: That is right.

Mr. Hartley: I would like, sir, to welcome this opportunity on behalf of CCA to present our views and voice our concern over certain provisions and omissions in Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

With the advent of major construction programs in the Yukon and the Northwest Territories recently announced by the Prime Minister, the Canada Department of Labour will be confronted with a new form of labour relations problems to which its labour relations laws we think are not adaptable. This accounts in large part for our concern with Bill C-183 and its failure to provide a framework to fit the needs of the construction industry.

Most of the initial expanded investment in the Territories will be funded with taxpayers' money. In view of provincial experiences with construction labour relations and repeated recommendations by eminent experts that there be special laws to regulate construction labour relations, we feel that it is incredible that this bill does not seek to ensure that order will prevail in the development and

[Interpretation]

SÉANCE DU SOIR

Le président: Messieurs, nous allons continuer l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail. Je souhaite la bienvenue aux représentants de l'Association des constructeurs canadiens et j'invite M. Eric L. Hartley, président de cette association, à nous présenter les autres membres de l'association.

M. Eric L. Hartley (président, Association des constructeurs canadiens; ancien président, Fédération ontarienne des associations de constructeurs): Je vous remercie, monsieur le président. A ma droite se trouve M. Georges Durocher, directeur des relations du travail de l'Association des constructeurs canadiens; à sa droite, M. Dave Penner, vice-président de l'Association des constructeurs canadiens (Manitoba) et président de l'Association des constructeurs de routes et de travaux lourds du Manitoba. D'une façon régulière il est directeur des Industries B.A.C.M. Limitée, à Winnipeg. Nous le voyons essentiellement comme un constructeur de routes. Près de lui se trouve M. Rindress, président du Comité de relations ouvrières de l'A.C.C. pour les entrepreneurs de dragage ainsi que président et directeur de la compagnie J. P. Porter Limitée de Montréal. Nous le considérons habituellement, monsieur le président, comme entrepreneur de dragage. Le suivant est M. Ross C. Scrim, président du Comité du travail pour l'Association canadienne des entrepreneurs de pipelines. Il est aussi vice-président de l'Association des entrepreneurs de Montréal et président des entrepreneurs généraux de cette association. Dans ses moments libres il est le président de Beaver, Cook et Leitch Limitée, Montréal et vice-président du groupe de compagnies Beaver. Près de lui se trouve M.

S.D.C. Chutter, directeur général de l'Association des constructeurs canadiens. Voilà notre délégation.

Le président: Je crois, monsieur Hartley, que vous avez une brève déclaration à faire au sujet du mémoire que les députés ont déjà reçu.

M. Hartley: Oui, monsieur le président. Nous n'avons pas l'intention de répéter ce que nous avons dit dans le mémoire, mais nous voulons seulement le résumer et en signaler certains points.

Je suppose, monsieur le président que tous les membres du comité ont reçu notre mémoire.

Le président: C'est exact.

M. Hartley: J'aimerais, monsieur, profiter de l'occasion pour faire part de l'opinion de l'Association des constructeurs canadiens et exprimer l'inquiétude que nous occasionnent certaines dispositions du bill C-183, loi modifiant le code canadien du travail, et certaines omissions qui ont été faites d'après nous.

Étant donné l'instauration d'un programme de construction importante au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest qui a été annoncé récemment par le Premier ministre, le ministère canadien du Travail devra faire face à de nouveaux problèmes de relations de travail auxquels ces lois ne s'appliquent pas d'après nous. Voilà l'une des principales raisons pour lesquelles nous étudions le bill C-183 et nous nous inquiétons de voir qu'il ne prévoit pas de mécanisme qui pourrait répondre aux besoins de l'industrie de la construction.

La plus grande partie des nouveaux capitaux qui seront ainsi dépensés dans les territoires proviendra des deniers publics. Étant donné les expériences subies par les provin-

[Texte]

conduct of these relations under federal jurisdiction. Such failures, Mr. Chairman, we feel will account for needless waste and costs running into millions of dollars.

Our concern is not limited to the major omissions in the bill, but extends to the manner in which it proposes to deal with technological change without regard to the effect implementation of these provisions would have on construction operations.

This subject is bound to be extremely important for the construction program that is contemplated for the North. The present work force there is relatively small. Initial operations, we presume, will begin in conventional ways, but as problems are encountered, immediate solutions will have to be found to them. Therefore, there is bound to be rapid and major innovations; innovations that are likely to have major impacts on the actual or potential work forces; innovations that we cannot afford to delay 90 days or more while the parties to collective agreements negotiate or fight over whether they should be introduced or what price will have to be paid for their introduction.

The Minister of Labour has attempted to reassure us that the bill's provisions would not operate to affect adversely the collective bargaining patterns which have evolved and are most suited to construction operations. Our view, supported by legal opinions, is that language of the bill cannot bear such assurances. Furthermore, the bill does not even accord legal status to the associations which presently represent construction employers in collective bargaining, nor does it give official recognition to the form of bargaining that takes place.

I wish to emphasize, Mr. Chairman, that we do not quarrel with the objectives that the bill seeks to achieve in these matters, nor do we think employees should be expected to shoulder all of the adverse effects associated with the introduction of technological change. The fear expressed in our brief that the provinces might follow the federal government's example on technological change has already been borne out in Saskatchewan with its Bill 134.

Last night's budget announcement sought to encourage the manufacture of more Canadian goods. We are delighted to hear of it. These include many prefabricated products and components extensively used in construction. The boycott of prefabricated products in many services is a major problem in construction labour relations. Bill C-183 does not provide machinery to regulate these boycotts which add appreciably to the cost of construction. Unless there is adequate legislation to deal with boycott problems much of our potential benefits from the budgetary measures risk being lost.

• 2015

We are told by the Minister of Consumer and Corporate Affairs that this matter and other union activities in restraint of trade would be more properly dealt with under labour relations legislation than in the competition bill. We therefore urge, Mr. Chairman, that your Committee take whatever steps are required to ensure that appropriate legislation is enacted to deal with these matters.

Our representations on this legislation required to meet our distinctive structure and needs are detailed in our submission. I am accompanied by members who are well versed in labour relations and in construction in the Territories, and as I said before in pipelines and in dredging—that is, the main categories of construction that are subject

[Interprétation]

ces dans le domaine des relations de travail dans la construction et les recommandations formulées à plusieurs reprises par des spécialistes éminents qu'il devait y avoir des lois spéciales réglementant les relations de travail dans la construction, nous pensons qu'il est incroyable que le présent projet de loi ne vise pas à assurer que l'ordre sera respecté dans l'évolution et la marche de ces relations sous la tutelle de l'autorité fédérale. A notre avis, monsieur le président, un tel manque amènera un gaspillage inutile et des frais qui s'élèveront à plusieurs millions de dollars.

Nous ne nous préoccupons pas seulement des omissions importantes dans le projet de loi, mais nous nous intéressons aussi à la manière dont il propose de traiter des changements technologiques sans tenir compte de l'effet de la mise en application de ses dispositions sur les activités de la construction.

Cette question sera nécessairement d'une extrême importance dans le cas du programme de construction qui est envisagé dans le Nord. La main-d'œuvre actuelle y est relativement réduite. Les premières opérations, je suppose, commenceront de la façon traditionnelle, mais à mesure que les difficultés se présenteront, il faudra leur trouver des solutions immédiates. Par conséquent, il y aura nécessairement des innovations rapides et importantes; des innovations qui auront tout probablement des répercussions importantes sur la main-d'œuvre actuelle et éventuelle; nous ne pouvons pas nous permettre de retarder ces innovations de 90 jours ou plus, pendant que les parties négocient des conventions collectives ou débattent de la nécessité de les introduire ou non, ou du prix qu'il faudra payer pour les instaurer.

Le Ministre du travail a essayé de nous assurer que les dispositions du projet de loi n'auraient pas d'effets défavorables sur les processus de négociations collectives qui ont été établis et qui conviennent le mieux aux activités de la construction. A notre avis, les juristes sont d'accord avec nous, le libellé du projet de loi ne peut pas donner de telles assurances. De plus, le projet de loi ne donne même pas de statut légal aux associations qui représentent actuellement les employeurs de la construction lors des négociations collectives, et il ne reconnaît pas non plus officiellement la forme de négociation qui est utilisée présentement.

Je voudrais souligner, monsieur le président, que nous ne nous opposons pas aux objectifs que le projet de loi tend à réaliser dans ces domaines, et que nous ne croyons pas non plus que les employés devraient supporter tout le fardeau des effets contraires que peuvent amener les changements technologiques. Nous avons exprimé dans notre mémoire la crainte que les provinces pourraient suivre l'exemple du gouvernement fédéral en ce qui con-

cerne les changements technologiques, et elles se trouvent déjà justifiées par la Saskatchewan qui a adopté le bill 134.

L'annonce du budget hier soir semblait vouloir encourager la fabrication de plus de produits canadiens. Nous en sommes très heureux. Cela inclut plusieurs produits prefabricqués et plusieurs éléments qui sont utilisés beaucoup dans la construction. Le boycottage de produits prefabricqués dans plusieurs services est un problème important des relations de travail dans la construction. Le bill C-183 ne prévoit aucun mécanisme pour réglementer ces boycottages qui ajoutent de façon considérable au coût dans la construction. S'il n'y a pas de loi appropriée pour traiter des problèmes du boycottage, une grande partie des pro-

[Text]

to federal labour relations legislation. Mr. Chairman, we are at your disposal to help foster better understanding of our problems and our needs.

The Chairman: We will start with the questioning. Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Hartley, how many members are in your association?

Mr. Hartley: We have, as I think we outlined in our brief, some 2,750 members, including 100 affiliated construction associations. The latter in turn have a combined membership in excess of 12,500 firms across Canada.

Mr. Turner (London East): How many employees does this association cover?

Mr. Hartley: The predominance of the construction workers. I might say they are both unionized and nonunionized, and may I point out that in our industry a large percentage of the unionized work force do in fact work for our members. At the same time we have a large number of nonunionized. The total number—may I ask another to answer?

Mr. G. H. Durocher (Director of Labour Relations, Canadian Construction Association): It would only be an estimate, Mr. Chairman. I would think that there is anywhere from 150,000 to 200,000.

Mr. Turner (London East): How many union contracts are covered by your association?

Mr. R. C. Scrim (Chairman, Pipeline Contractors' Association of Canada, Labour Committee, President, Beaver, Cook & Leitch Ltd., Vice-President, Beaver Group of Companies, Vice-President, Montreal Construction Association, Chairman, General Contractors Section, Montreal Construction Association): May I answer that, Mr. Chairman?

The Chairman: Mr. Scrim.

Mr. Scrim: Sir, your question is, how many union contracts are negotiated with our association?

Mr. Turner (London East): How many are covered by your association?

[Interpretation]

fits que nous pourrions éventuellement réaliser à cause des mesures budgétaires risque d'être éliminée.

Le Ministre de la Consommation et des Corporations nous dit qu'il serait plus opportun de traiter de cette question et des autres activités syndicales de nature à entraver le commerce en vertu de la législation sur les relations ouvrières plutôt qu'en vertu du projet de loi sur la concurrence. Nous vous demandons donc instamment, monsieur le président, de faire en sorte que votre comité prenne les mesures nécessaires pour faire promulguer une législation adéquate qui permettrait de résoudre ces questions.

Notre mémoire présente de manière détaillée les instances que nous formulons à propos de cette législation nécessaire à nos besoins et à notre structure particulière. J'ai à mes côtés certains membres experts en relations ouvrières et en matières de construction dans les Territoires, et comme je l'ai déjà dit, en matières d'oléoducs et de dragage, c'est-à-dire les principaux types de construction qui sont visés par la législation fédérale en matière de relations ouvrières. Monsieur le président, nous sommes à votre entière disposition pour contribuer à faire mieux connaître nos problèmes et nos besoins.

Le président: Nous allons commencer par les questions. Monsieur Turner.

M. Turner (London-East): Monsieur Hartley, combien de membres votre association compte-t-elle?

M. Hartley: Nous avons, comme le mentionne je crois, notre mémoire, quelques 2,750 membres, et nous comptons également 100 associations affiliées dans le domaine de la construction. Ces dernières représentent à leur tout plus de 12,500 firmes dans tout le Canada.

M. Turner (London-East): Combien d'employés sont-ils représentés par cette association?

M. Hartley: Il s'agit principalement d'ouvriers de la construction, tant syndiqués que non-syndiqués, et je vous ferais remarquer à ce propos, que nous comptons dans notre industrie un pourcentage important de la masse syndiquée, qui en fait, travaille pour nos membres. Simultanément, nous représentons un grand nombre de non-syndiqués. Quant au nombre total puis-je demander à quelqu'un d'autre de répondre?

M. G. H. Durocher (directeur des relations ouvrières, Association canadienne de la construction): Pour faire une approximation, monsieur le président, je dirai qu'à mon avis, il s'agit d'un nombre compris entre 150,000 et 200,000.

M. Turner (London-East): Combien de contrats de travail sont-ils régis par votre association?

M. R. C. Scrim (président, Association canadienne des entrepreneurs en oléoducs, Comité des relations ouvrières; président, Beaver, Cook & Leitch Ltd.; vice-président, Groupe Beaver; vice-président, Association de la construction de Montréal; président, Section des entrepreneurs généraux, Association de la construction de Montréal): Puis-je répondre à cette question, monsieur le président?

Le président: Monsieur Scrim.

M. Scrim: Vous avez demandé, monsieur, combien de contrats de travail étaient négociés par notre association.

M. Turner (London-East): Combien de contrats sont régis par votre association?

[Texte]

Mr. Scrim: Covered by our association. I must point out to you that under the laws of Canada, labour matters in the construction industry are covered by provincial legislation. Therefore our negotiation is largely through provincial organizations affiliated to the Canadian Construction Association as such.

I would go back to the Chairman's answer to your earlier question that predominantly the greatest number of workers in our industry are covered by union contracts and by contractors who are members of this association.

Mr. Turner (London East): Can you give me a figure?

The Chairman: Mr. Hartley.

Mr. Hartley: Mr. Chairman, I would say that there are probably 1,000 union agreements in effect across the country.

Mr. Turner (London East): How many employees of the 150,000 to 200,000 does this cover? This is what I want to know. Is it 50 per cent, 75 per cent?

Mr. Hartley: We think about 40 per cent are unionized.

Mr. Turner (London East): So 60 per cent are nonunion.

Mr. Hartley: That is right.

Mr. Turner (London East): How many members of your association have had strikes under federal jurisdiction during the last 10 years?

Mr. Durocher: In the Territories? I do not know if there have been any strikes in the Territories but there are currently work interruptions and work stoppages occurring. Agreements that do extend into the Territories are involved in the current strike lockout situation in British Columbia.

Mr. Turner (London East): Most of your contracts are under provincial jurisdiction. Is that correct?

Mr. Durocher: Yes, the majority.

• 2020

Mr. Turner (London East): You object to foremen being unionized. In your opinion, is a foreman part of management?

Mr. Hartley: Yes, sir.

Mr. Turner (London East): Are these foremen ever laid off or do they work year round?

Mr. Hartley: This varies depending on companies, volumes and the particular sector of the industry. It is true that some of them are, in fact, laid off, but some are kept on salary. In quite a number of cases where we are subject to cyclical aspects of the industry, where there is not enough work, because most of our foremen come from the ranks of tradesmen they do, in fact, have to go back to their tools. I would like to emphasize this. A lot of our employees who are working as foremen do expect at some time and quite often to go back to being working journeymen. This is one of the problems that we face. When a man is acting as a foreman we consider that he is acting as part of management. Of course, when he has to go back to being a tradesman he then comes under normal union jurisdiction and authority.

[Interprétation]

M. Scrim: Régis par notre association. Je dois faire remarquer qu'en vertu des lois canadiennes, les questions ouvrières dans l'industrie de la construction sont régies par les lois provinciales. Les négociations se font donc principalement par l'intermédiaire des organisations provinciales affiliées à l'Association canadienne de la construction elle-même.

J'aimerais revenir à la réponse que le président a faite à votre autre question, lorsqu'il disait que la plus grande partie des travailleurs de notre secteur jouissent de contrats de travail négociés par le syndicat et sont employés par des entrepreneurs membres de l'Association.

M. Turner (London-East): Pouvez-vous me donner un chiffre?

Le président: Monsieur Hartley.

M. Hartley: Monsieur le président, je dirais qu'il y a probablement 1,000 conventions syndicales en vigueur dans tout le pays.

M. Turner (London-East): Combien d'employés parmi ces 150,000 à 200,000 sont visés? Voilà ce que je veux savoir. S'agit-il de 50 p. 100, 75 p. 100?

M. Hartley: Je pense que 40 p. 100 environ sont syndiqués.

M. Turner (London-East): Soixante pour cent donc ne le seraient pas.

M. Hartley: C'est exact.

M. Turner (London-East): Au cours des dix dernières années, combien de membres de votre association ont connu des grèves qui étaient du ressort du gouvernement fédéral?

M. Durocher: Dans les Territoires? Je ne sais pas s'il y a eu des grèves dans les Territoires, mais il y a fréquemment des interruptions et des arrêts de travail. Les conventions qui s'appliquent aux Territoires peuvent être citées lorsqu'on parle de la grève et du lock-out que connaît actuellement la Colombie-Britannique.

M. Turner (London-East): La plupart de vos contrats relèvent de la compétence des gouvernements provinciaux, n'est-ce pas?

M. Durocher: Oui, la majorité d'entre eux.

M. Turner (London-East): Vous vous opposez à ce que les contremaîtres soient syndiqués; à votre avis un contremaître fait-il partie de la direction?

M. Hartley: Oui, monsieur.

M. Turner (London-East): Est-ce que ces contremaîtres sont quelquefois congédiés ou travaillent-ils à l'année longue?

M. Hartley: Ceci dépend des entreprises, de l'importance des affaires et des secteurs de l'industrie; quelquefois certains sont congédiés, mais certains continuent à être rémunérés. Dans un bon nombre de cas, ces contremaîtres sont sujets à ces aspects cycliques de l'industrie; quand il n'y a pas assez de travail ils reviennent à leur état précédent de manœuvre et j'insiste pour dire qu'ils s'y attendent. Il s'agit donc là d'un des problèmes en cause; lorsque quelqu'un fait fonction de contremaître, il fait partie de la direction et lorsqu'il revient à l'état de simple manœuvre il relève à nouveau du syndicat.

[Text]

Mr. Turner (London East): Are these foremen part of the decision-making process in your Association or do they just carry out management instructions?

Mr. Hartley: Normally they work for members of our Association, not as members of the Association, but quite often they are part of the management decision-making and quite often are depending on the company.

Mr. Turner (London East): Management is usually paid a salary and then get bonuses and annual increases. Do these foremen get the same percentage increases?

Mr. Hartley: Quite often, yes.

Mr. Turner (London East): All of them?

Mr. Hartley: No, we cannot make a general statement, sir, but quite often they do.

Mr. Turner (London East): On page 2 of your brief you say:

... that we do not quarrel with the objectives that the Bill seeks to achieve in these matters nor do we think that employees should be expected to shoulder all of the adverse effects associated with the introduction of technological change.

In the event that technological change occurs in your industry, what do you propose to do with the people who are laid off? What protection are you going to give them? Are you willing to enter into a labour agreement to give them some protection, or are you going to throw them out on the street?

Mr. Hartley: Mr. Chairman, in answer to that I would say that very seldom do we want to do as you suggest, just throw them out on the street.

Mr. Turner (London East): Are you prepared to put something in an agreement?

Mr. Hartley: It depends on what you call "something". Maybe Mr. Scrim can answer succinctly.

Mr. Scrim: I would like to make two points, sir. First, by the Minister's own words, this bill will not apply generally to the construction trade across Canada, and we are not making any assumption that it does. We should be considering the bill in relation to that part of the construction industry to which it applies. We have said to you in our brief and we are saying now that the bill will apply to the construction industry in the Territories, so let us direct our questions to that particular point.

As far as we are concerned, the main industry that we envisage for the Territories is the pipe line industry. If it is our desire to build a pipe line through the Mackenzie Delta down through the central part of Canada to feed our Canadian provinces and onwards to the United States, it is essential that the cost of this pipe line be within acceptable economic boundaries, otherwise the whole deal is going to go through Alaska and we will never see any part of it.

If you would care to base your question on the pipe line industry in the Territories, which I think is a very pertinent part of this hearing, then I would suggest to you, sir, that in the Territories our Pipe Line Contractors Association of Canada, which represents all of the major pipe line contractors in this country, has already entered into an agreement with the unions—and we have four crafts—to build pipe lines in the Territories, and we have provided

[Interpretation]

M. Turner (London-Est): Est-ce que, dans votre Association, ces contremaîtres participent à la prise de décisions ou est-ce qu'ils ne font qu'appliquer les directives de la direction?

M. Hartley: Normalement, ils travaillent pour les membres de notre Association, mais pas à titre de membres; très souvent ils participent à la prise de décisions de la direction et très souvent aussi ils dépendent de la compagnie.

M. Turner (London-Est): La direction d'habitude est rémunérée et puis elle reçoit des primes et des augmentations annuelles. Est-ce que ces contremaîtres obtiennent les mêmes avantages?

M. Hartley: Très souvent, oui.

M. Turner (London-Est): Tous?

M. Hartley: Non, nous ne pouvons le déclarer d'une façon générale, mais ceci se produit très souvent.

M. Turner (London-Est): A la page 2 de votre mémoire on trouve:

... nous ne nous opposons pas aux objectifs que vise ce bill dans ce domaine et nous ne pensons non plus que les employés devraient subir toutes les conséquences désastreuses résultant des changements technologiques qui sont apportés.

En cas de changements technologiques dans votre industrie, que comptez-vous faire des gens qui sont congédiés? Allez-vous passer une convention de travail pour leur assurer une certaine protection ou allez-vous les jeter sur le pavé?

M. Hartley: Je dirais que c'est très rare qu'ils soient congédiés.

M. Turner (London-Est): Avez-vous l'intention de prévoir quelque chose dans une convention?

M. Hartley: Ceci dépend de ce que vous entendez par «quelque chose». Peut-être que M. Scrim peut répondre brièvement à votre question.

M. Scrim: Permettez-moi de présenter deux remarques: tout d'abord, d'après le ministre lui-même, ce bill ne s'appliquera pas d'une façon générale aux métiers de la construction au Canada et nous ne le prétendons pas; ce bill se rapporte à cette partie de l'industrie de la construction à laquelle il s'applique; nous vous avons dit dans notre mémoire et le répétons que ce bill s'appliquera à l'industrie de la construction dans les Territoires, par conséquent nos questions doivent se poser dans cette optique.

Quant à nous, l'industrie principale que nous voyons dans les Territoires c'est celle du pipe-line; nous désirons construire un pipe-line traversant le delta du Mackenzie puis la partie centrale du Canada pour alimenter nos provinces canadiennes et ensuite les États-Unis et il importe au plus haut point que le coût de ce pipe-line soit acceptable au point de vue économique, autrement nous le perdrons au profit de l'Alaska.

A condition que vous posiez vos questions sur cette industrie du pipeline dans les Territoires, qui je le crois est une question fort pertinente au cours de notre séance, alors je vous dirai, monsieur, que dans les Territoires notre Association des entrepreneurs de pipelines du Canada qui représente la plupart des entreprises importantes au pays dans ce domaine a déjà passé un accord avec les syndicats, pour la construction de pipelines dans

[Texte]

for all kinds of considerations in these current agreements.

• 2025

We are paying the pipeline welders approximately \$5,000 a month to operate in the Territories to build these pipelines. We are paying operators of sidebooms and backhoes and so on close to \$4,000 a month, and labourers and teamsters, the other two crafts, about \$2,000 a month. So these craftsmen have been well provided for, and the reason for these very high rates is simply that in Canada we do not expect that there will be sufficient available workmen to carry out this work. Your fears about technological change and whatever interfering with their livelihood are ill-founded because if we are going to carry out this project, we will need every available man skilled in pipeline work for many years to come.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, on a point of order.

The Chairman: On a point of order, Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Excuse me, Mr. Turner. I think we should make it clear, Mr. Chairman, whether we are discussing only the construction industry in the Territories, in the Yukon, or whether we are discussing the construction industry across the country. Looking at the brief and the summary and hearing the statement tonight and looking at Page 2 of the statement by the President, where he says that:

The fear expressed in our brief that the provinces may follow the federal government's example on technological change has already been borne out in Saskatchewan with its Bill 134.

I think we are discussing much more, and I think rightly so, frankly—much more than the very narrow though potentially important situation of the construction industry in the Territories. If the members of the delegation want to talk only about the Territories, we could do so, I suppose, with the Committee's consent, but I think it is a matter of whether we are discussing the construction industry in general, having regard to the fact that at the present time much of the jurisdiction is provincial, or whether we are discussing just the Territories. Perhaps the President could elaborate on that point.

The Chairman: Thank you for that point, Mr. Weatherhead. The brief mentions what Mr. Weatherhead just brouhht up, so I think it is a wider range.

Mr. Scrim: Mr. Chairman, does the bill cover any construction in the provinces? Is that the suggestion?

The Chairman: Not at the present time but your brief seems to cover that point. That is why they were asking questions on it.

Mr. Scrim: If the bill is passed tomorrow, what does it apply to?

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, excuse me.

[Interprétation]

les Territoires et cet accord tient compte de toutes sortes de facteurs.

Les soudeurs qui travaillent à la construction de pipelines dans les Territoires du Nord-Ouest touchent environ \$5,000 par mois. Les conducteurs de tracteurs à flèche latérale et de pelles mécaniques excavatrices gagnent, pour leur part, près de \$4,000 par mois; les journaliers et les conducteurs de camions, soit des deux autres catégories, près de \$2,000 par mois. Les hommes de métier touchent donc des salaires élevés; la raison en est qu'au Canada il y a manque de travailleurs spécialisés pour ce genre de travail. Vous n'avez pas à craindre que les changements d'ordre technologique viennent menacer leur gagne-pain; si le projet se réalise, on aura besoin de tous les travailleurs spécialisés dans la construction de pipelines pour des années.

M. Weatherhead: J'invoque le Règlement.

Le président: Je cède la parole à M. Weatherhead.

M. Weatherhead: Je m'excuse, monsieur Turner, mais je pense qu'il faut établir clairement si nous discutons de l'industrie de la construction seulement dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon ou de l'industrie de la construction telle qu'elle se présente dans tout le pays. D'après le mémoire et le résumé qu'on en a fait ce soir, et selon la déclaration du président en page 2, où il déclare:

La crainte que nous avons exprimée dans notre mémoire que les provinces suivent l'exemple du gouvernement fédéral en ce qui concerne les changements d'ordre technologique a dû déjà être vérifiée lorsque le gouvernement de la Saskatchewan a présenté son Bill 134.

A mon avis, on discute une question de portée beaucoup plus étendue que celle de l'industrie de construction dans les Territoires du Nord-Ouest, même si celle-ci est très importante. Si les témoins ce soir veulent parler seulement de l'industrie dans les Territoires du Nord-Ouest, je suppose que le Comité est prêt à l'accepter, mais il faut bien faire la différence entre l'industrie de la construction de façon générale, où la compétence provinciale est extrêmement importante actuellement, et l'industrie de la construction dans les Territoires du Nord-Ouest. Le président pourrait peut-être nous donner des éclaircissements à ce sujet.

Le président: Je vous remercie d'avoir porté cette question à l'attention des membres, monsieur Weatherhead. Le mémoire fait état de ce que vous avez indiqué; il a donc une portée beaucoup plus grande.

M. Scrim: Est-ce qu'on prétend que le bill ne s'applique pas à la construction dans les provinces?

Le président: Non, mais le mémoire semble donner dans ce sens. Voilà pourquoi certaines questions se posent.

M. Scrim: Si le bill était adopté, quelle serait sa portée exactement?

M. Weatherhead: Monsieur le président, si vous le permettez.

[Text]

The Chairman: Certainly.

Mr. Weatherhead: I think we are asking the questions here. I think I would like to hear from the President and from his advisers whether he wants the questioning confined to the construction in the Territories or construction in general across the country.

The Chairman: Mr. Hartley.

Mr. Hartley: I think our brief and our concern is twofold. One is the immediate effects of this legislation on areas under federal jurisdiction, but we are very much concerned about the effect that this will have on normal operations because basically we assume, sir, that the federal government will act as leaders, assuming that what they initiate will in fact be a model for the provinces, all provinces. If it is good legislation for areas under federal jurisdiction, it is good legislation for the provinces. Our whole point, I think, is that we did expect and hoped that this legislation would be model legislation for the whole of Canada.

We are making two points. One is the aspects that the government has initiated in this bill for areas under jurisdiction assuming that they will be the models for the rest of Canada, and secondly, sir, our concern is that the federal government in this bill has not followed what a lot of provinces have introduced as being what they consider necessary to give some balance of power between union and management in the construction industry where they have recognized that our problems are peculiar. We feel they are, and this is one of the main points of our brief, that we have problems that are absolutely peculiar to us because of our mobility as contractors and the mobility of our employees. I think we probably are going to stress the effect of this in the north particularly as applied to this, but in doing so we also hope that we will bring in the effect of this, if introduced, into provincial legislation. Again, I repeat, Mr. Chairman, that we assume the object of the federal government is in fact to produce model legislation for labour relations in Canada.

• 2030

The Chairman: Thank you.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman.

The Chairman: Excuse me, well yes, we are still on a point of order because Mr. Alexander was next on the list to ask questions.

Mr. Weatherhead: Yes, I am still on a point of order, Mr. Chairman.

I understand from the President's statement that we would be able to discuss matters in the construction business outside of the Territories in that regard, having regard to the federal jurisdiction in the Territories as the primary jurisdiction. I apologize to Mr. Turner for interrupting.

The Chairman: Thank you. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. President, I am very pleased to have the opportunity of being here with you this evening. I think that we have run into certain difficulties here. I can see there is a specific interest regarding pipeline construction, but at the same time this is a federal act, and I doubt there will be any difficulty if we move from the generalities to the specifics in order to make clear what the construction industry has to say about the proposed federal legislation. I was interested in the comments made by Mr. Turner, and I just wanted to follow through with them for a while.

Mr. Chairman, how much time have we got?

[Interpretation]

Le président: Allez-y.

M. Weatherhead: Nous posons les questions. J'aimerais bien savoir du président et de ses conseillers s'il veut lui-même que les questions se bornent à l'industrie de la construction dans les Territoires ou portent sur l'industrie pour tout le pays.

Le président: Monsieur Hartley.

M. Hartley: Notre mémoire, comme notre préoccupation d'ailleurs, est double. Il s'agit de savoir quel effet aura la mesure législative dans les secteurs de compétence fédérale certainement, mais aussi dans l'activité de l'industrie de la construction de façon générale, puisque le gouvernement fédéral bat la marche dans ce domaine et qu'il est raisonnable de supposer qu'il peut donner l'exemple aux provinces. Si la mesure est justifiée dans les secteurs de compétence fédérale, nous avions espéré, pour notre part, que la loi puisse servir de modèle par tout le Canada.

Notre préoccupation est donc double; elle a trait au fait que le gouvernement agit par le bill dans les secteurs qui relèvent de sa compétence et indique l'exemple à suivre pour le reste du Canada, pour ainsi dire. Il faut dire aussi que le gouvernement fédéral par ce bill ne va pas dans le sens où se sont engagées plusieurs provinces quand elles ont reconnu la situation particulière de l'industrie de la construction en ce qui concerne l'équilibre entre les syndicats et les employeurs. Nous estimons qu'ils le sont, et ceci constitue un point principal de notre mémoire, c'est-à-dire que nous avons des problèmes qui nous sont particuliers à cause de notre mobilité en tant qu'entrepreneurs et de la mobilité de nos employés. Je pense que probablement nous ferons ressortir l'effet de ceci, surtout dans le Nord, mais en ce faisant nous espérons que nous le ferons insérer dans la loi provinciale, s'il est présenté. Je le répète, nous supposons que le but du gouvernement fédéral est de présenter des lois exemplaires pour les relations de travail au Canada.

Le président: Merci.

M. Weatherhead: Monsieur le président.

Le président: Il s'agit encore du rappel au Règlement, parce que M. Alexander était le prochain sur la liste à avoir la parole.

M. Weatherhead: Oui, j'invoque toujours le Règlement, monsieur le président.

D'après la déclaration du président, j'ai compris que nous pourrions discuter des questions ayant trait à l'industrie de la construction en dehors des Territoires à cet égard, compte tenu de la compétence fédérale dans les Territoires comme juridiction première. Je m'excuse auprès de M. Turner pour l'avoir interrompu.

Le président: Merci. Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je suis très heureux d'avoir l'occasion d'être parmi vous ce soir. Je pense que nous avons rencontré certaines difficultés ici. Je vois qu'il y a un intérêt bien précis à l'égard de la construction d'un oléoduc, mais il s'agit aussi d'une loi fédérale et je ne pense pas qu'il y aura des difficultés si nous passons du général au particulier afin de clarifier ce que l'industrie de la construction a à dire au sujet de la loi fédérale proposée. J'ai écouté avec intérêt les commentaires faits par M. Turner et j'aimerais les reprendre.

Monsieur le président, combien de temps m'est accordé?

[Texte]

The Chairman: Ten minutes.

Mr. Alexander: It is 10 minutes.

The Chairman: Question and answer.

Mr. Alexander: Well I had better get into action here without talking too much.

I notice you have stated that you have entered into many contracts in your industry of late, and I am just wondering, do the majority of these contracts have some provisions for the impact of technological change, and if so, how?

Mr. Hartley: I would say generally, no, they have not.

Mr. Alexander: They have not?

Mr. Hartley: No.

Mr. Alexander: Is there any reason for that?

Mr. Hartley: Yes, I think a very good reason. Our industry is in fact, I would say, based on taking care of changes. We, as builders, have conditions that change day by day. Weather effects us; physical conditions, whether it is soil conditions, whether it is problems in actual structures, the very method may have to change from day to day; and I think our whole industry has been built up, you might say, in many respects by innovation. Each job we do has to be studied to see what is in fact the best way to do it. Our industry is extremely competitive, it has to be, traditionally it has been. I think our building in this country has been based on taking care of unusual conditions, whether it is winter, or whether it is summer, whether it is quicksand, whether it is permafrost, whatever it is.

I think our main point is that we must innovate. We innovate and we have innovated with the use of equipment. Every job we do is different. If we did not innovate, if we relied on the traditional ways—I suppose going back to the old pick and shovel days, this country would not be built to the degree that it is.

Generally, it has never been felt in our industry that we should need to make provision for technological change or innovation. None of our agreements have ever visualized that, and may I say, sir, that we have never had a demand from a union that I know of anywhere, at any time in our history asking for, among the many millions of things that they ask for and the extremes they ask for, provisions for technological change.

• 2035

Mr. Alexander: Would this be peculiar to your industry only then, sir?

Mr. Hartley: I do not know, sir.

Mr. Scrim: I would like to suggest an answer to Mr. Alexander. One of the reasons we have not is that we have recognized technological change in the construction industry as being a very important part of our industry and we have compensated our work people by paying salaries and wages that are quite a bit above normal standards in other industries. I know that in the pipeline industry for example, the wages are very high and this is in recognition in part of the fact that over the years there have been technological improvements and so forth. We have maintained a fairly stable cost to the buyers of construction in our industry notwithstanding the fact that wages have doubled in the last six or seven years. This is because we have been able to bring into use more efficient equipment and so

[Interprétation]

Le président: Dix minutes.

M. Alexander: Dix minutes.

Le président: Question et réponse.

M. Alexander: Je devrais me lancer dans le sujet tout de suite.

J'ai remarqué que vous avez dit que vous aviez conclu bon nombre de contrats dans votre industrie dernièrement, et je me demande si la majorité de ces contrats tiennent compte des répercussions des changements techniques et, si oui, de quelle façon?

M. Hartley: Je dirais qu'en général ces contrats n'ont pas de dispositions à cet effet.

M. Alexander: Ils n'en tiennent pas compte?

M. Hartley: Non.

M. Alexander: Pour quelle raison?

M. Hartley: Il y a une très bonne raison. Notre industrie dépend, si j'ose dire, de sa capacité de faire face aux innovations. En tant que constructeurs, nous faisons face à des conditions qui changent du jour au lendemain. Le climat nous affecte; les conditions physiques nous affectent, que ce soit les conditions du sol ou des problèmes dans les structures. La méthode elle-même pourrait être appelée à changer du jour au lendemain. Je pense que notre industrie a progressé à bien des égards grâce aux innovations. Chaque chantier que nous entreprenons doit être étudié afin de déterminer le meilleur moyen de le réaliser. Par tradition, il y a beaucoup de concurrence dans notre industrie. Je pense que la construction dans notre pays a dû s'accommoder de conditions particulières, par exemple l'hiver, l'été, la lise, le pergélisol et ainsi de suite.

Je pense que l'importation pour nous est d'innover. Nous innovons et nous avons innové dans l'utilisation de nos équipements. Chaque chantier que nous entreprenons est différent. Si nous n'avions pas apporté de changements, si nous devions encore compter sur les moyens traditionnels, vivre encore à l'heure du pic et de la pelle, notre pays ne se serait pas développé au point qu'il l'est.

En général, dans notre industrie, on a jamais estimé qu'on devait prendre des dispositions pour les innovations d'ordre technique. Aucune de nos conventions n'a tenu compte de cela. J'aimerais ajouter qu'à ma connaissance, nous n'avons jamais reçu une demande syndicale exigeant des dispositions pour innovations technologiques en plus des millions de choses souvent exagérées qu'on demande.

M. Alexander: Est-ce que cela est typique de seulement votre industrie?

M. Hartley: Je ne sais pas, monsieur.

M. Scrim: J'aimerais proposer une réponse à M. Alexander. Une des raisons pour lesquelles nous ne l'avons pas fait, c'est que nous avons admis les changements technologiques affectant l'industrie de la construction et leurs profondes répercussions sur notre industrie et nous avons indemnisé nos travailleurs en leur payant des salaires beaucoup plus élevés que ceux qui sont ordinairement payés dans d'autres industries. Ainsi, les salaires sont beaucoup plus élevés dans l'industrie de la construction des oléoducs et c'est parce qu'on a reconnu au cours des années les améliorations qu'apportait la technologie. Nous avons pu stabiliser les prix payés par les acheteurs bien que les salaires aient doublé au cours des six ou sept dernières années. Nous avons pu y réussir grâce à l'amé-

[Text]

forth, and we have passed the benefits on to the workmen in the form of higher wages.

Mr. Alexander: In other words then, if I understood you correctly, through the Chairman to you, what you are saying is that you are affected by, if you want to call it, innovative changes or technological changes and your means of meeting this is by paying higher wages, or there is some compensation there somewhere.

Mr. Scrim: We have been spreading the benefits of better productivity between the owner and the workers. That is exactly what we have done.

Mr. Alexander: I suppose that some people will be concerned about that and I say with a great deal of respect now that we understand why you are doing it, that sometimes many people think it leaves so much to be desired because of the exorbitant wages being paid and asked for. I wonder whether we are on the right track. I have heard that a few union leaders in other areas have made a complaint about this sort of practice and I just wonder whether we are on the right track or not. It seems to me that if this cry is taken up by your colleagues, then I would suggest that you are in trouble. In any event, I was interested in hearing that you do not have provisions for technological change in your contracts nor do the unions ask for them, because if any impact is going to be felt or any ...

Mr. Scrim: Mr. Alexander, you asked Mr. Hartley in general and he answered in general, but speaking for the pipeline industry, we do have this written into our agreements.

Mr. Alexander: I see. We have reached a sort of disagreement here, but I do not think it is a major one. We are not talking about the construction industry, I notice we are talking about the steel industry. We have Mr. Hartley here who is Chairman of the Board of Frankel Structural Steel. What happens in that area of the construction industry? Do the contracts entered into have provisions for technological change or does your statement still stand?

Mr. Hartley: No, sir, we do not.

Mr. Alexander: So the answer is still, no, then as far as that is concerned. Then we move into the B.A.C.M. Industries Limited, and the Road Builders & Heavy Construction Association of Manitoba. Can anybody advise me whether the contracts they enter into have provisions for technological change?

Mr. D. R. Penner (Manitoba Vice-President, Canadian Construction Association; Manager of Administration, B.A.C.M. Industries Limited, Winnipeg; President, Road Builders & Heavy Construction Association of Manitoba): No, Mr. Alexander, they do not.

Mr. H. R. Rindress (Chairman, Dredging Contractors Labour Relations Committee; President & Managing Director, J. P. Porter Company Ltd., Montreal): I will answer your question, first of all, by saying, no, we do not, but we are currently in negotiation with several of our unions.

Mr. Alexander: Are they now asking for ...

[Interpretation]

lioration de l'équipement et nous en avons fait bénéficier les travailleurs en leur payant de meilleurs salaires.

M. Alexander: Si je comprends bien, dans la mesure où les changements d'ordre technique vous affectent, vous faites face à la situation en relevant les salaires.

M. Scrim: Nous avons partagé les bénéfices d'une productivité améliorée entre le propriétaire et les travailleurs. C'est exactement ce que nous avons fait.

M. Alexander: Cela va sans doute inquiéter la population qui va supposer que ce n'est pas le meilleur moyen à cause des salaires exorbitants qui sont payés et qui sont exigés. Je me demande si vous êtes dans la bonne voie. J'ai entendu dire que des chefs syndicaux d'autres régions se sont plaints de cette pratique et je me demande si nous sommes dans la bonne voie. Je crains que si vos collègues entendent ce cri, vous ne soyez dans de mauvais draps. J'ai appris avec intérêt que vous n'avez pas de disposition visant les changements d'ordre technologique dans vos contrats et que les syndicats ne les exigent pas, parce que s'il y a des répercussions ...

M. Scrim: Vous avez posé une question générale et vous avez reçu une réponse générale mais, parlant de l'industrie de l'oléoduc, cela est inclus dans les accords.

M. Alexander: Je vois. Il y a un certain malentendu entre nous, mais ce n'est pas grave. Je m'aperçois que nous ne parlons pas de l'industrie de la construction mais de l'industrie de l'acier. Nous avons ici M. Hartley qui est président du conseil d'administration de la *Frankel Structural Steel*. Que se passe-t-il dans ce secteur de l'industrie de la construction? Est-ce que les contrats prévoient les changements d'ordre technologique ou votre déclaration tient-elle toujours?

M. Hartley: Non, monsieur, nous n'en avons pas.

M. Alexander: La réponse est donc toujours non dans ce cas; et dans celui de la *B.A.C.M. Industries Limited*, et la *Road Builders & Heavy Construction Association of Manitoba*? Quelqu'un peut-il me dire si les contrats comportent des dispositions concernant les changements d'ordre technologique?

M. D. R. Penner (Manitoba, vice-président de la Canadian Construction Association; directeur administratif de la B.A.C.M. Industries Limited, Winnipeg; président de la Road Builders & Heavy Construction Association of Manitoba): Non, monsieur Alexander, ils n'en comportent pas.

M. H. R. Rindress (Président, Dredging Contractors Labour Relations Committee; président et administrateur délégué de la J. P. Porter Company Ltd., Montréal): Non, nous n'en avons pas, mais nous sommes présentement en négociation avec plusieurs de nos syndicats.

M. Alexander: Est-ce qu'ils demandent actuellement ...

[Texte]

Mr. Rindress: No, but I brought up the subject.

Mr. Alexander: I beg your pardon.

Mr. Rindress: I said that I brought up the subject to them in our negotiations.

Mr. Alexander: You brought up the subject!

Mr. Rindress: I said, "Look we are here in negotiations and I understand that we will come under the jurisdiction of this new Canada Labour Code or we can perhaps put something in our agreement whereby we can settle matters dealing with technological change."

• 2040

Mr. Alexander: Why did you feel it was necessary?

Mr. Rindress: Because I wanted their reaction.

Mr. Alexander: I see. What was their reaction?

Mr. Rindress: I gave them a specific example of a dredge on which we could spend \$100,000 to \$150,000 and achieve a great deal of automation. I said, "If we do this, it makes three engineers on this dredge surplus to our needs. I know that you do not want to see three men out of work, but could we work out some system whereby we could spend this money and achieve some degree of greater efficiency." And they replied, "Yes, go ahead and automate."

Mr. Alexander: They did not ask for it. You did.

Mr. Rindress: We have three engineers on that dredge now and we are going to have three engineers on that dredge as long as it is afloat. That is that.

Mr. Alexander: Let me go back to Mr. Penner.

Mr. Broadbent: Mr. Alexander, I wonder if you would permit a supplementary. I was not clear on that point.

The Chairman: Mr. Alexander, would you allow him to go ahead?

Mr. Alexander: Yes.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you. I was not clear on your point. Did you have six before, and three? Or because of the settlement you reached with the union, did you retain the three that you thought were going to become surplus?

Mr. Rindress: No, we have three on there currently. These three basically should never have been on there but for a lack of automation on the dredge. I suggested to the union president that by spending a certain amount of money we could automate this dredge, that it should be done to make us more competitive, more efficient. I also suggested to him that we did not plan to throw the three men out into the street but could negotiate some settlement, maybe by attrition, whereby we got rid of these men in time if we made this change. And he informed me flatly that there was no way, absolutely no way. This is why I am worried about the provisions of this bill. It is all very well to make us sit down and negotiate technological changes, but if negotiation means that we get a blank no, where are we?

[Interprétation]

M. Rindress: Non, mais j'ai soulevé la question.

M. Alexander: Pardon?

M. Rindress: J'ai dit que j'avais mentionné la question au cours de nos négociations.

M. Alexander: Vous avez soulevé la question!

M. Rindress: J'ai dit: «Écoutez, nous sommes ici pour négocier ... et j'ai l'impression que nous allons tomber sous le coup de ce nouveau Code du travail du Canada; ou nous pourrions peut-être insérer quelque chose dans notre convention qui nous permettrait de régler les questions concernant les changements d'ordre technologique.»

M. Alexander: Pourquoi l'avez-vous jugé nécessaire?

M. Rindress: Parce que je voulais voir leur réaction.

M. Alexander: Je vois. Et quelle a été leur réaction?

M. Rindress: Je leur ai donné l'exemple précis d'une drague qui pourrait nous coûter de \$100,000 à \$150,000 et considérablement automatiser le travail. J'ai dit: «Si nous le faisons, nous avons trois ingénieurs de trop. Je sais que vous ne voulez pas que ces trois hommes perdent leur emploi, mais pourrions-nous nous entendre pour dépenser cet argent afin de rendre le travail plus efficace?» Ils ont répondu: «Oui, allez-y pour l'automatisation».

M. Alexander: Ils ne vous l'ont pas demandé, c'est vous qui l'avez demandé.

M. Rindress: Nous avons trois ingénieurs sur cette drague présentement et nous aurons trois ingénieurs sur cette drague tant qu'elle flottera.

M. Alexander: Revenons à M. Penner.

M. Broadbent: Monsieur Alexander, me permettez-vous une question supplémentaire? Je n'ai pas très bien saisi ce point.

Le président: Monsieur Alexander, le lui permettez-vous?

M. Alexander: Oui.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Merci. Je n'avais pas très bien saisi. En aviez-vous six d'abord, puis trois? Ou par suite de la convention avec le syndicat, en retenez-vous trois que vous aviez estimé être de trop?

M. Rindress: Non, nous en avons trois ordinairement. Mais ils n'auraient jamais dû s'y trouver si la drague avait été automatisée. J'ai fait comprendre au président du syndicat qu'en dépensant une certaine somme d'argent nous pouvions automatiser la drague, que cela s'imposait afin de pouvoir faire concurrence et rendre l'appareil plus efficace. Je lui ai également expliqué que nous n'avions pas l'intention de mettre les trois hommes sur le pavé, mais que nous pouvions négocier une entente, peut-être d'usure, et nous dispenser de ces hommes avec le temps si nous faisons le changement. Il m'a répondu carrément qu'il n'y avait aucun moyen, absolument aucun moyen. C'est pourquoi je m'inquiète des dispositions du bill. C'était très bien de nous demander de négocier au sujet des changements d'ordre technologique, mais si la négociation signifie que nous n'obtenons qu'un non catégorique, où cela nous mène-t-il?

[Text]

Mr. Broadbent: Am I still on or are we back to Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Well, I had one more question. I will put it quickly. The bill that originally came out of course met with considerable objection by certain people, and I believe that most of it—and I think we must be fair—came from management, who were quite concerned about the technological provisions as they then existed. There have been some amendments made to clarify the position taken by the government, and I know you have had an opportunity to study them. Has this made any difference in your thinking at all, in all fairness?

Mr. Hartley: No, sir.

Mr. Alexander: I wonder if you could explain that to me, if I may have this last question, Mr. Chairman.

Mr. Hartley: I think the changes were basically that they will not be effective for agreements that are in effect before the bill becomes law, and that if the agreements provide provisions intended to assist employees affected by the change and specify that the parties to the agreement have opted out of the technological change provisions of the act, we feel that these would have very little effect on us. Certainly I would say that it is going to be extraordinarily difficult for us to negotiate with the construction unions. I am sure that everybody who has been involved in negotiations of this kind of agreement would not agree with them. If we did, the price we would pay would be adding to the terrifically inflationary aspects of the settlements that we have been making so far.

Mr. Alexander: Do I have time for more questions, Mr. Chairman?

The Chairman: No. You will have a second time. Mr. Broadbent.

Mr. Durocher: Mr. Chairman, could I elaborate on this answer to Mr. Alexander's question? The first changes that were made in the act were of temporary relief I suppose to all industries. On the second one, if any agreement does now contain provisions for dealing with technological . . . On the second one, if any agreement now contains provisions for dealing with technological change and provides for arbitration of differences as a final solution, I would find it very difficult to understand how any union could permit this condition to continue in the future. I imagine they would want to keep all options open when it comes time to renew that collective agreement. So in future they probably will want to retain the right to reopen the agreement and strike if necessary, even though they may have something now.

• 2045

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Broadbent next.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, as someone who thinks that the present bill is just a very small step along a road we have yet to tread I am always a little curious to find the kind of opposition that one hears even in court. I would like the witness to elaborate on the last part of the first paragraph on page 2, which reads:

[Interpretation]

M. Broadbent: Est-ce encore mon tour ou revenons-nous à M. Alexander.

M. Alexander: J'avais encore une question. Je serai bref. Le projet de loi dans sa forme originale a suscité beaucoup de critiques surtout de la part des employeurs qui s'inquiétaient beaucoup des dispositions touchant la technologie telles qu'elles étaient alors formulées. La position du gouvernement a été rendue plus claire par des amendements que vous pouvez maintenant étudier. En toute justice, est-ce que cela a le moins modifié votre opinion?

M. Hartley: Non, monsieur.

M. Alexander: Je me demande si vous pourriez me l'expliquer, si vous me permettez cette dernière question, monsieur le président?

M. Hartley: Il fut constaté, je crois, que les changements ne seraient pas fondamentalement efficaces dans le cas des accords conclus avant que le projet de loi ne soit adopté et que si les accords comprenaient des dispositions visant à protéger les employés qui seront victimes du changement et précisaient que les parties contractantes ont refusé les dispositions visant les changements d'ordre technologique dans la loi, elles n'auraient pas une grande portée pour nous. Nous aurons beaucoup de difficulté à négocier avec les syndicats de la construction. Je ne crois pas qu'on puisse s'entendre avec eux dans ce genre de négociation. Si nous étions d'accord, le prix que nous devrions payer s'ajouterait au règlement terriblement inflationniste que nous avons dû faire jusqu'à présent.

M. Alexander: Ai-je du temps pour d'autres questions, monsieur le président?

Le président: Non, vous aurez une chance au second tour. Monsieur Broadbent.

M. Durocher: Monsieur le président, pourrais-je poursuivre dans le sens de la réponse à la question de M. Alexander ? Les premiers changements apportés à la loi visaient à soulager momentanément l'industrie. Si un accord comporte maintenant des dispositions visant la technologie . . . Dans le deuxième cas, même s'il existe actuellement des conventions qui renforcent des dispositions à l'égard des changements technologiques et qui prévoient l'arbitrage des différends comme solution finale, je ne vois pas comment les syndicats peuvent admettre que cette situation se perpétue. Ils voudraient avoir toutes les options possibles quand vient le temps de renouveler la convention collective. Alors à l'avenir ils essaieront probablement de conserver le droit de reprendre les négociations et si nécessaire de se mettre en grève, même s'il existe maintenant les dispositions dont vous venez de parler.

M. Alexander: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Monsieur le président, à mon avis ce bill ne représente qu'un très petit pas en avant, et cela m'a toujours surpris de remarquer le genre d'opposition qu'on rencontre même dans les tribunaux. J'aimerais demander au témoin de donner un peu de détails sur la dernière partie du premier paragraphe de la deuxième page, à savoir:

[Texte]

Innovations that are likely to have major impacts on the actual or potential work forces.
He is talking about the major innovations in the previous sentence, then he goes on to say:

Innovations that we cannot afford to delay 90 days or more while the parties to collective agreements negotiate or fight over whether they should be introduced or what price will have to be paid for their introduction.

What I would like explained is the following problem. As I see it, if a union is going to object to something that is being changed in this period it is going to have a direct impact, an immediate impact on the number of employees or the rate of work at which they are expected to produce and so on. In other words the union is going to have a rather profound effect on themselves as workers and it seems to me there is every reason to assume, to say the least, that they have as much interest from any ethical point of view in stating their claims and fighting their side of the battle as, if I understand you correctly, you say your side of the bargaining table has in maintaining its profit position. Am I right then in saying that they are only going to hold things up that have a really serious effect on them in that period? If that is the case, then what is so bad about it?

The Chairman: Mr. Hartley.

Mr. Hartley: Let us clear up the question of profits. The effects of this bill on the normal relations in normal work, let us say on our day-by-day work outside of federal jurisdiction, could involve far more than any profit involved. As you can imagine, our full construction industry is extremely labour intensive.

All too often technological change can involve not just one trade, it can involve another trade. Technological change, as we see it or, let us say, improvisation, or adjusting to conditions, might mean that instead of one union being involved another union is often involved. This opens up another can of worms, if I can suggest that. All too often these involved jurisdictional questions between different trades, brought out to a large degree because of the sensitive aspect of jurisdiction among the trades, particularly these days, might mean that where we envisaged a certain trade doing a certain job, because of the situation we might have to change and employ a different trade, a trade that demands jurisdiction in that particular work. Virtually because of that we are forced to lay off a certain trade and employ another trade. This, in some cases, is not of our volition, but because of the jurisdiction that the unions demand.

• 2050

Mr. Broadbent: Unless I am missing a point, Mr. Chairman, I do not quite see how that ties in with the question of technological change.

Mr. Hartley: I think our point that I am trying to make, sir, is that technological change may mean different jurisdictions and, therefore, different trades being employed by virtue of the jealously-guarded jurisdictions that unions have. We might, for example, and quite often could use those same employees who would, in fact, be competent to do that job, but because of jurisdiction of the unions they will not allow those men to do the job.

Mr. Broadbent: I see your point now. Could you give us a concrete example...

[Interprétation]

Des innovations susceptibles d'avoir des effets importants sur la main-d'œuvre actuelle ou potentielle.
Il s'agit des innovations majeures de la phrase précédente, puis il ajoute:

Des innovations que nous pouvons pas nous permettre de différer de 90 jours ou plus alors que les parties en présence négocient ou disputent leur introduction ou le prix qu'il faudra payer pour les introduire.

J'aimerais qu'on m'explique le problème suivant. Si un syndicat décide de s'opposer à un changement survenant pendant cette période, cela aura un effet direct et immédiat sur le nombre d'employés ou sur les cadences exigées. C'est-à-dire un effet profond sur les travailleurs eux-mêmes et il me semble qu'il y a toute raison de supposer qu'ils ont tout autant d'intérêt à présenter leurs revendications et à lutter pour leur cause que, si j'ai bien compris, vous à protéger vos bénéfices. Est-il raisonnable de penser qu'ils ne bloqueront les négociations que pour ce qui risque de leur nuire pendant cette période? Si oui, où est le problème?

Le président: Monsieur Hartley.

M. Hartley: Tirons au clair la question des profits. Les effets de ce bill sur les relations normales du travail, pour le travail hors de la juridiction fédérale par exemple dépasseraient largement le domaine des profits. Comme vous pouvez l'imaginer, notre industrie emploie un très grand nombre de travailleurs.

Bien trop souvent les changements technologiques touchent plus d'un corps de métier. Les improvisations, les adaptations aux conditions nouvelles peuvent nous entraîner à négocier avec plusieurs syndicats à la fois. Cela pose toute une autre série de problèmes. Trop souvent cela se complique de questions de juridiction entre les différents corps de métiers. La sensibilisation est telle qu'il nous arrive parfois, aujourd'hui, d'être obligé de faire appel à un autre corps de métier parce que ce dernier a le monopole dans ce domaine. C'est à cause de cela que nous sommes pratiquement forcés de nous passer des services d'un corps de métier pour recourir à ceux d'un autre. Parfois, ce n'est pas notre choix mais une conséquence des exigences syndicales.

M. Broadbent: Monsieur le président, je ne comprends pas comment ceci se relie aux changements technologiques.

M. Hartley: Le point que nous voulons faire ressortir, monsieur, est que le changement technologique relève de juridictions différentes, et, donc, on recourt à des corps de métiers différents à cause de la juridiction jalousement gardée par les syndicats. Par exemple, on pourrait très souvent recourir aux mêmes employés qui auraient la compétence voulue pour la tâche, mais à cause de la juridiction syndicale, on les empêche de faire le travail.

M. Broadbent: Je comprends maintenant. Pourriez-vous donner un exemple concret...

[Text]

Mr. Hartley: Yes sir.

Mr. Broadbent: . . . maybe from your own experience that you have run into?

Mr. Hartley: There is one mentioned specifically in the brief. For example, a general contractor might be planning to work with wooden forms—using forms of lumber for a certain specific job—and because of conditions, maybe technical conditions, lumber forms do not, in fact, work out so well. So he has to convert to steel forms. Entirely different unions would be involved, once we changed from one to another. It might be that the steel forms were more efficient, it might be because of the structural problems, but we have to change to a different union completely, not because we want to, but because unions demand that jurisdiction.

Mr. Broadbent: I see your example clearly. What specific legislative change would you like to see in the bill that would tend to obviate that specific kind of problem?

Mr. Hartley: We have tried to think and have tried to work out with departmental officials on this, not only with the federal department, but also with provincial departments who have in fact, recognized this and they feel that an ordinary labour bill will not fit the construction industry. All the other provinces have, in fact, written specific provisions, a separate part of an act or a separate act for the construction industry. We feel and we feel very strongly that we want help, we do not want our business to be legislated. We do want a balance of power to equal that of the unions so that we can negotiate on an equal basis, but to do that we do feel that there is a need for a bill or a chapter in a bill designed to look after our peculiar interests, and they are peculiar. We do not think a bill that is intended to cover generally industry, static industry, can apply to us who, by virtue of our whole business, are mobile—our employees are even more mobile than we are—together with other problems that have over the history been brought into our industry by union agreements, by tradition and so on.

Mr. Broadbent: You have not seen your way clear—I am not by any means suggesting that you necessarily should have done this—to come up with a draft clause or a draft alternative bill to suit your own circumstances.

Mr. Hartley: No.

Mr. Durocher: Yes, we have. We did make submissions to the federal government in January of 1969 and we did come up with a model labour relations act that would meet the conditions in the construction industry. These representations have been made and have been repeated on a number of occasions to the federal government. These have been made to other governments also and many of the provincial governments have implemented a great deal of what we have proposed as appropriate for the needs of the construction industry.

Mr. Hartley: As a separate section of the act.

Mr. Broadbent: I wonder, Mr. Chairman, if these presentations that have been made, presumably, to the Minister of Labour, are publicly available?

The Chairman: I have not heard of them, Mr. Broadbent. Mr. Alexander.

[Interpretation]

M. Hartley: Certainement, monsieur.

M. Broadbent: . . . tiré de votre propre expérience?

M. Hartley: Il y a un exemple précis dans le mémoire. Un entrepreneur général pense se servir de formes en bois, de charpentes de bois pour un travail donné, et à cause de certaines conditions, peut-être techniques, ces charpentes ne donnent pas satisfaction. Alors, il se tourne vers les structures en acier. En passant du bois à l'acier, deux syndicats tout à fait différents sont en cause. Que cela soit une question d'efficacité ou un problème de construction, nous sommes obligés de recourir à un syndicat différent, non parce que nous le désirons, mais à cause des exigences syndicales.

M. Broadbent: Je comprends très bien votre exemple. Quelle modification particulière voudriez-vous apporter au bill afin d'éviter ce genre de problème?

M. Hartley: Nous y avons pensé et avons collaboré avec des membres des ministères fédéraux et provinciaux qui ont reconnu le problème et estiment qu'une législation générale sur le travail ne convient pas à l'industrie de la construction. De fait, toutes les autres provinces ont prévu des dispositions spéciales, une partie distincte dans la loi ou une loi distincte pour l'industrie de la construction. Nous avons un très grand besoin d'aide; nous ne désirons pas de législation dans nos affaires. Nous voulons un pouvoir égal à celui des syndicats afin de pouvoir négocier d'égal à égal, et pour ce faire, nous avons besoin d'un bill ou d'une partie de bill qui traite de nos problèmes qui sont particuliers. Une loi qui embrasse l'industrie d'une façon générale, l'industrie statique, ne peut s'appliquer à nous à cause de la moitié de nos entreprises et de celle encore plus grande de nos employés et à cause des problèmes qui sont apparus dans l'histoire de notre industrie à la suite d'accords syndicaux et de traditions.

M. Broadbent: Vous ne savez pas très bien où vous allez. Ce n'est pas un reproche, mais vous n'avez pas de proposition à faire, sous forme de partie séparée ou de loi distincte.

M. Hartley: Non.

M. Durocher: Nous l'avons fait. En janvier 1969, nous avons soumis au gouvernement fédéral un projet de loi sur les relations du travail concernant l'industrie de la construction. Ces propositions ont été faites et ont été présentées à diverses occasions au gouvernement fédéral. Elles ont été présentées aux autres gouvernements et plusieurs gouvernements provinciaux en ont adopté une grande partie parce qu'elles répondaient aux besoins de l'industrie de la construction.

M. Hartley: Sous forme de partie séparée de la loi.

M. Broadbent: Je me demande, monsieur le président, si ces propositions, probablement adressées au ministre du Travail, seraient disponibles?

Le président: Je n'en ai pas eu connaissance, monsieur Broadbent. Monsieur Alexander.

[Texte]

Mr. Alexander: Mr. Chairman, with the consent of Mr. Broadbent, could I ask a question? You said that several provinces have implemented in their own bills portions of the submissions that you made in terms of legislation. Off hand, do you know which provinces they are?

• 2055

Mr. Hartley: May I ask Mr. Durocher to answer that.

Mr. Durocher: The Province of Alberta has provided a special section to deal with the peculiarities of the construction industry: the Province of Ontario; the Province of Quebec even has a special act to deal with construction labour relations; the Province of New Brunswick has instituted legislation to deal with the construction industry, jurisdictional disputes, accreditation and so has the Province of Nova Scotia. It has again been recommended in the Cohen Commission report to the Province of Newfoundland, and there has been a joint labour-management committee study done in Saskatchewan and recommendations were made in that study, a joint labour-management study to the Saskatchewan government. They have not as yet implemented it though.

Mr. Broadbent: Could you tell me, through you Mr. Chairman, if the federations of labour in the provinces or in a number of the provinces to which you have referred have supported in general your specific proposals on the construction industry?

Mr. Durocher: Yes, in the Province of Alberta the federations of labour did support the construction industry representations. Again, I said in Saskatchewan they did. The same thing happened in New Brunswick and the same thing happened in Nova Scotia. As a matter of fact, it is very difficult to get any legislation in the Province of Nova Scotia without the concurrence of labour. There were joint study committees and subcommittees made up of construction people where they did reach concurrence, did make recommendations and were of one mind on this.

Mr. Broadbent: So I take it what you would really prefer is for the construction industry to be exempt from this bill and to have some alternative bill brought in that would specific reference to your industry.

Mr. Durocher: This would be the preferable thing. In the absence of that, then at least that a clause of this bill be devoted to the peculiar and distinctive requirements of the construction industry where they differ or conflict with requirements that may be appropriate to other industries.

The Chairman: Mr. Broadbent, this will have to be your last question.

Mr. Broadbent: Right. I find myself in the peculiar position of tending to move closer to accepting the problem that you have raised here. Would you be able to present to the Committee—not necessarily another personal submission where you all have to come, but at least a written submission—a concrete proposal to this Committee and through us to the federal government to deal with the human problem—we are concerned with here in part the labour side of the issue, if you like, as well—so that we might give very, very serious consideration as a Committee to recommending such a course of action, such a modification with some positive alternative to the government?

[Interprétation]

M. Alexander: Monsieur le président, si M. Broadbent le permet, pourrais-je poser une question? Vous avez dit que plusieurs provinces ont inclus dans leurs bills une partie des propositions que vous avez faites. Pouvez-vous nous dire de quelles provinces il s'agit?

M. Hartley: Je demanderais à M. Durocher de répondre.

M. Durocher: La province de l'Alberta a prévu un article spécial pour traiter des particularités de l'industrie de la construction; la province de l'Ontario; la province de Québec a même une loi spéciale qui traite des relations de travail dans la construction; la province du Nouveau-Brunswick a établi une loi qui traite de l'industrie de la construction, des différents de juridiction, de l'accréditation et il en va de même pour la province de Nouvelle-Écosse. Le rapport de la Commission Cohen a fait une recommandation en ce sens pour la province de Terre-Neuve et une étude faite par un comité mixte syndicat-patronat en Saskatchewan a présenté des recommandations en ce sens au gouvernement de la Saskatchewan. Cependant, ces provinces ne les ont pas encore appliquées.

M. Broadbent: Pourriez-vous nous dire si les fédérations du travail des provinces ou dans les provinces dont vous avez parlé se sont montrées favorables d'une façon générale à vos propositions en ce qui concerne l'industrie de la construction?

M. Durocher: Oui, dans la province de l'Alberta, les fédérations du travail nous étaient favorables. De même que celles de la Saskatchewan, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse. En fait, il est difficile en Nouvelle-Écosse de passer des lois sans l'accord de la main-d'œuvre. Des comités mixtes et des sous-comités d'étude constitués de personnes travaillant dans la construction sont parvenus à un accord et ont présenté des recommandations en ce sens.

M. Broadbent: Je dois donc en conclure que vous ne voulez pas que l'industrie de la construction soit comprise dans ce bill et qu'un bill particulier lui soit consacré.

M. Durocher: Cela serait préférable. Sinon, il faudrait au moins qu'un article de ce bill s'occupe particulièrement et d'une façon distincte des besoins de l'industrie de la construction lorsqu'il y a des différences apparentes avec les autres industries.

Le président: Monsieur Broadbent, ce sera votre dernière question.

M. Broadbent: Très bien. Je suis tout prêt à approuver le problème que vous avez soulevé. Pourriez-vous présenter au Comité, non pas nécessairement une autre proposition personnelle qui vous obligerait à vous réunir tous, mais tout au moins un mémoire, une proposition concrète, et par notre truchement, au gouvernement fédéral, traitant du côté humain de la question afin que nous puissions, nous, du Comité, recommander telle mesure, telle modification ou telle autre possibilité au gouvernement?

[Text]

Mr. Hartley: I think we would welcome the opportunity, Mr. Chairman, of representing the model legislation that we have suggested for all provinces, but in doing that I might say that that does not specifically at the present time cover technological change as such, but we would, I think, welcome the opportunity to try to do this. We have, I think, tried to find ways by which we could take care of this problem. I do not think we have found a complete answer to it and I do not know that we could say that we can achieve what is intended in the bill to apply to our industry, feeling generally that again, may I repeat myself, we are bound because of the union jurisdiction and the basic inherent problems in our industry. However, we would certainly welcome the opportunity.

The Chairman: Mr. Rock.

Mr. Rock: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Hartley, it seems one of your major concerns is that in the Northwest Territories and in the Yukon there could be a boycott of prefabricated products and this Bill C-183 does not provide machinery to regulate these boycotts. In the meantime, there could be a delay of 90 days while the parties renegotiate the contract, and yet, knowing a little bit about the North, 90 days in a summer really means something in the Northwest Territories, especially in the northern rim. I feel that this Committee should consider this very seriously. It should instruct the draftsmen to look at this brief very seriously and to come up with some changes so that boycotts would be regulated in the bill.

• 2100

Mr. Hartley: Could I...

The Chairman: Mr. Hartley.

Mr. Hartley: ... say that this lack of provision concerns us very much. I think we appreciate the need for consumer protection generally. While we did not agree with all the aspects of the original competition bill, we are subject very much to the provisions of the present Combines Investigation Act which are in restraint of trade. We, for many many years I think, asked for similar protection to us from, let us say, acts of our unions which are, in fact, in restraint of trade. We have made this request repeatedly; we have felt that union activities should be a part of the Combines Investigation Act because I think everybody knows that they are in fact part of it, particularly in our industry.

In making submissions we have been told by the Department of Consumer and Corporate Affairs, for example, that this is properly under labour legislation, but we found when the bill came out there was nothing to provide for it.

Mr. Rock: Pass the buck sort of thing.

Mr. Hartley: So we say please put it into the Combines Investigation Act, but if you cannot put it in there, why not put it into this bill. This whole question of secondary boycott and so on is so very vital to us and, as you said, 90 days is so impossible a thing for us to live with—I think Mr. Penner can give us examples of how you must plan your whole operation before you go into the North. You may be limited to days, a few days, when you either get the equipment in or you do not get it in—that we cannot wait for 90 days to argue with unions, go through the department and so on with procedures. I do not know if Mr. Penner would like to add to that.

[Interpretation]

M. Hartley: Je crois que nous serions heureux de pouvoir présenter la législation type que nous avons proposée à toutes les provinces mais je dois dire qu'elle ne prévoit pas les modifications technologiques en tant que telles mais nous serions heureux d'essayer de le faire. Nous avons essayé de répondre au problème. Nous n'avons pu y répondre entièrement mais je répète que le bill ne peut s'appliquer à notre industrie car il y a des accords syndicaux, des exigences syndicales et des problèmes de base qui ne sont inhérents qu'à notre industrie.

Le président: Monsieur Rock.

M. Rock: Merci, monsieur le président. Vous semblez vous préoccuper principalement du fait que dans les Territoires du Nord-Ouest et dans le Yukon, il pourrait y avoir boycottage des produits préfabriqués. Ce bill C-183—le bill ne permet pas de contrôler ces boycottages—90 jours peuvent s'écouler pendant que les parties négocient à nouveau le contrat et, si l'on connaît quelque peu le Nord, une période de 90 jours pendant l'été représente véritablement une durée considérable pour les Territoires du Nord-Ouest, en particulier la partie Nord. Je crois que le comité devrait étudier ce problème très sérieusement. Il devrait recommander aux rédacteurs du bill d'accorder beaucoup d'attention à ce mémoire et de proposer certains changements permettant au bill de contrôler les boycottages.

M. Hartley: Puis-je...

Le président: Monsieur Hartley.

M. Hartley: L'absence de dispositions à ce sujet nous préoccupe grandement. Nous reconnaissons le besoin de protéger le consommateur de façon générale. Nous n'avons pas approuvé tous les aspects du premier bill sur la concurrence, mais nous sommes largement tributaires des dispositions de la loi relatives aux enquêtes sur les coalitions qui visent à restreindre le commerce. Depuis de nombreuses années, nous demandons une protection semblable à l'égard des activités des syndicats qui, en fait, font obstacle à la bonne marche de nos affaires. Nous en avons fait la demande à plusieurs reprises; nous pensons que les activités syndicales devraient relever de la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions car chacun sait qu'elles en font partie, en particulier dans notre industrie.

Le ministère de la Consommation et des Corporations, par exemple, nous a répondu que cette question relevait de la législation du travail mais, lorsque le bill a été présenté, nous n'y avons rien trouvé de tel.

M. Rock: Une façon de confier la responsabilité à d'autres.

Mr. Hartley: Nous voudrions que cette disposition figure dans la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions mais, si cela n'est pas possible, pourquoi ne pas l'introduire dans ce bill. La question du boycottage secondaire nous paraît essentielle et, comme vous l'avez dit, une période de 90 jours nous paraît inconcevable. Je crois que M. Penner peut nous donner des exemples de la façon dont il faut tout prévoir avant d'aller travailler dans le Nord. Nous pouvons attendre quelques jours avant de recevoir l'équipement mais nous ne pouvons pas attendre 90 jours pour négocier avec les syndicats, passer par les procédures ministérielles, etc. M. Penner pourrait peut-être en dire davantage.

[Texte]

The Chairman: Mr. Penner.

Mr. Penner: Yes, Mr. Chairman, the problems in the Northwest Territories, I think, are unknown to many of us at this time, even to the people who are designing roads in that area. It has happened to us and I am sure it will happen again to other contractors, that we plan on a certain type of operation from the plans and specifications that we have tendered on, and then at the last minute after another inspection after the snow is gone, we find that the borrow-pits and the material is not available as close to the grade as we had anticipated and expected from the drawings. This in one case meant that we had to turn back equipment from the Great Slave and supplement that equipment with other equipment in order to do the job. You must be aware of the fact that to obtain transportation in the Northwest Territories now is critical with all the activity going on. Also, because of the short period of time that transportation is available, if we had not caught this particular thing at that time, we would have lost a whole season in that area.

By changing the equipment we also changed our method of operation, which could very easily have been construed as a technological change. If we would have had to sit down and negotiate or determine, first of all, whether we could afford to make this change because of additional costs that might have resulted from negotiating with labour, we could have lost at least a season.

Mr. Rock: Yes, I can understand that because of not being protected you could have a complete collapse of your construction plans and would have to wait until the next season to start all over again, which I think is not fair. I believe that either the Committee or the draftsmen should come up with some new amendments of some kind to satisfy you, or they should exempt the Northwest Territories and the Yukon. It is one or the other. I cannot see anything else in a case like this. You have to understand what goes on up North. I would like to hear from Mr. Scrim, Mr. Chairman.

• 2105

Mr. Scrim: I would like to make a comment and I am sure Mr. Alexander will be interested in my comments. Currently in the pipeline industry we are under threat from our welders. They have indicated to us that they intend to refuse to weld double-jointed pipes because these pipes are made by Stelco and they are welded by another union. So here we have a circumstance where we have no legislation to fall back on in dealing with the union on this particular point. They say that unless these pipes are welded by their particular union then they will not lay them in the field.

There are not a great number of pipe manufacturers in Canada, but the steel companies that do make pipes are bound by union agreements to the steelworkers, who are a different union and they do their welding in the plant. To me it is completely unreasonable that one union should be able to reject a certain plant's output of pipe just because that particular steel plant has a different union. In the Mackenzie area that we are talking about, really as far as pipeline construction is concerned, we may well end up bringing in Japanese pipe or German pipe.

[Interprétation]

Le président: Monsieur Penner.

M. Penner: Monsieur le président, les problèmes des Territoires du Nord-Ouest sont inconnus d'un certain nombre d'entre nous et même de ceux qui préparent la construction des routes dans cette région. Nous avons connu et je suis sûr que d'autres entrepreneurs connaîtront aussi la situation suivante: nous prévoyons un certain genre d'activité d'après les plans et les données que nous avons acceptées puis, après avoir inspecté les lieux après la fonte des neiges, nous nous rendons compte que les gisements et les matériaux ne se trouvent pas aussi près de l'endroit que nous l'avions prévu d'après les plans. Nous avons dû, dans un cas, renvoyer l'équipement que nous avions au Grand Lac des Esclaves et le remplacer par un autre pour pouvoir effectuer le travail. Vous savez certainement que les services de transport dans les Territoires du Nord-Ouest sont maintenant insuffisants à cause du trop plein d'activités dans cette région. Comme les transports ne fonctionnent que pendant une courte période, si nous n'avions pas pris des mesures à temps, nous aurions perdu toute une saison.

En changeant d'équipement, nous avons également modifié notre méthode de travail, ce qui aurait pu très facilement être interprété comme un changement technologique. S'il nous avait fallu négocier nous aurions perdu au moins une saison à déterminer tout d'abord si nous pouvions nous permettre d'effectuer ce changement à cause des frais supplémentaires qu'auraient pu entraîner les négociations avec les syndicats.

M. Rock: Je comprends que, n'étant pas protégés, vous risquez de voir s'effondrer complètement vos projets de construction et de devoir attendre la saison suivante pour recommencer, ce qui me paraît injuste. Je pense que le Comité ou les rédacteurs devraient nous fournir quelques nouveaux amendements qui pourraient vous satisfaire ou il faudrait alors qu'on exclue les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. Je crois qu'on n'a pas le choix, c'est l'un ou l'autre. Il faut comprendre la situation dans le Nord; j'aimerais que M. Scrim nous en parle.

M. Scrim: Ma remarque intéressera sûrement M. Alexander. A l'heure actuelle, dans l'industrie des pipe-lines, nos soudeurs nous menacent en ce sens qu'ils ont l'intention de refuser de souder les pipe-lines à double jointure car ceux-ci sont fabriqués par la Stelco et sont soudés par les membres d'un autre syndicat. La loi ne prévoit rien à ce sujet. Les soudeurs disent qu'à moins que ces tuyaux ne soient soudés par leur syndicat, ils ne s'en occuperont pas.

Il n'y a pas beaucoup de fabricants de pipe-lines au Canada et ils ont passé des accords avec le syndicat des métallurgistes et les soudures sont faites à l'usine. À mon avis, un syndicat ne devrait pas pouvoir rejeter les pipe-lines provenant d'une certaine entreprise simplement parce que cette dernière a un syndicat différent. Dans la région du Mackenzie, il se pourrait fort bien qu'on en arrive à importer des pipe-lines japonais ou allemands.

[Text]

Mr. Alexander: I hope not.

Mr. Scrim: This is exactly the position and we are saying to you, gentlemen, and we have already said this to the department that is trying to deal with the competition bill, that this secondary boycott is not a right or privilege of anybody. After all, if the public interest is the prime concern of the government in writing this legislation then they should extend it to cover the unions as well as the businessman.

Here we have a very plain example of what can happen in a secondary boycott. They say to us, we do not want to tangle with the unions; you go and talk to the boys who are writing the Canada Labour Code. Now we get the Labour Code and there is nothing about it. As far as I am concerned the secondary boycott business should be covered in the competition bill, because there is no question that the competition bill covers Canada as a whole. As far as I am concerned this Labour Code covers those industries that are under federal jurisdiction, plus the territories, plus the dredging; that is my understanding of the act.

The Chairman: Mr. Hartley.

Mr. Hartley: Could I just supplement that and point out that in referring to the budget last night we were delighted to see that there is going to be an incentive to manufacturers to increase their equipment and so on. We expect and we hope in our industry that we will see more technological change in manufacturers and suppliers that sell us their products. Thereby we will get products that we can introduce into construction more efficiently and this we are afraid of could be considered by our unionized employees as technological change.

If we are going to say on the one hand, encourage more technology and more innovations in industry, how can we apply those to construction when I think we will all agree that our costs must be reduced? We are concerned about the effect on the economy of an escalation of our costs. Mr. Scrim referred to the case where we can now produce 80-foot lengths of pipe for pipelines at considerable expense to the mills that are producing them and then find that because of the bill we would have to negotiate or that the unions can go on strike and refuse to handle the pipe. That is what the bill is, in fact I think, trying to tell us. Do you want that, because we do not think the government nor the consumer should have to pay for it.

• 2110

Mr. Rock: Talking about the budget, you can see what a pre-election budget can do.

The Chairman: Mr. Rock, you will have to refer to the bill. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Perhaps Mr. Hartley could indicate to us what the average time lag is for technological change in the construction industry from the moment a new idea is conceived to the moment when it is introduced in practice.

Mr. Hartley: It depends on the definition, sir, of technological change, which we are concerned about sometimes. We have had definitions that scare the daylight out of us. It could be one day.

Mr. Caccia: Could you give us some examples?

Mr. Hartley: We could decide from one day to another, which I think I quoted as an example in my own industry, whether we changed from manual welding to automatic welding because one did not in fact work. That would be considered technological change. We could do that in one day. It could be varied. But most of our technological

[Interpretation]

M. Alexander: J'espère que non.

M. Scrim: C'est pourtant le cas et nous vous disons comme nous l'avons déjà dit au ministère qui essaie d'étudier ce bill sur la concurrence, que ce boycottage secondaire ne constitue pas un droit ou un privilège pour qui-conque; après tout, si le gouvernement prétend par cette loi agir dans l'intérêt du public, elle devrait couvrir aussi bien les syndicats que les patrons.

Voici donc un exemple typique de boycottage secondaire: ces soudeurs nous disent de nous adresser à ceux qui rédigent le Code canadien du travail. Maintenant que ce Code est là, la question n'y est pas prévue. A mon avis, cette question du boycottage secondaire devrait être prévue dans le bill concernant la concurrence car celui-ci concerne l'ensemble du Canada. Quant au Code canadien du travail, il ne touche que les industries qui relèvent du gouvernement fédéral plus les Territoires plus le dragage; c'est ainsi que je comprends cette loi.

Le président: Monsieur Hartley.

M. Hartley: Puis-je ajouter quelque chose en ce sens et faire remarquer que dans le Budget, hier soir, nous avons eu le plaisir de voir qu'il allait y avoir une subvention aux fabricants pour aider à augmenter leur équipement, etc. Nous espérons que notre industrie connaîtra de nouveaux changements technologiques; nous aurons alors des produits plus efficaces pour la construction mais nos employés syndiqués risquent de voir là encore des modifications technologiques.

Si nous voulons encourager la technologie et l'innovation dans l'industrie, comment les introduire dans la construction alors que nous sommes tous d'accord sur la nécessité d'un abaissement des coûts? Nous craignons l'escalade des coûts; M. Scrim nous a indiqué qu'on pouvait produire maintenant des conduits de 80 pieds de long pour les pipe-lines, conduits très coûteux pour les fabriques, puis il se peut fort bien qu'à cause de ce bill, nous ayons à négocier ou à voir les syndicats se mettre en grève et refuser de s'occuper de ces conduits. Voilà donc ce que le bill nous donne; voulez-vous cette situation, car nous pensons que ni le gouvernement ni le consommateur ne devraient en faire les frais.

M. Rock: Voilà ce que peut entraîner un budget pré-électoral.

Le président: Nous sommes en train d'étudier le projet de loi, monsieur Rock. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Est-ce que M. Hartley peut nous dire combien de temps s'écoule normalement pour un changement technologique entre sa conception et son application dans l'industrie de la construction?

M. Hartley: Cela dépend de la définition des changements technologiques, et on nous en a donné certaines plutôt effrayantes!

M. Caccia: Pouvez-vous nous citer des exemples?

M. Hartley: D'un jour à l'autre, nous pouvons passer du soudage manuel au soudage automatique. Cela s'est passé chez nous parce que le soudage manuel ne fonctionnait pas. Cela constitue déjà ce que l'on pourrait appeler un changement technologique. La plupart de nos changements technologiques mineurs ont lieu à court terme.

[Texte]

changes are fairly short-term if you narrow the definition of it. And I might say that in tendering, we might tender on a job planning to use certain equipment. Most of us in tendering every job think in terms of new methods of doing it. We may plan on that and start within three or four weeks, it could be six months, but normally it is within the terms of an agreement, which is two years. In other words, I do not think we can ever plan on foreseeing technological changes as we visualize them to negotiate at the beginning of an agreement.

The Chairman: Mr. Caccia, will you let Mr. Penner . . .

Mr. Caccia: If I may, I would like to carry on. I would rather pursue the line of questioning, if you do not mind. Mr. Hartley's answer has given a good picture. If the introduction of technological provisions were to bring about contracts of longer duration than at present, would you welcome a development of that kind?

Mr. Hartley: Would we welcome longer agreements with our unions?

Mr. Caccia: Yes.

Mr. Hartley: Very much so as long as they were within reason, but at the present rate of escalation and the increases that they are providing, I do not think anybody would agree that we should. If we could negotiate agreements that were practical over four or five years, we would love them but I do not think that that would be supported by our friends in the unions.

Mr. Caccia: You do not think that the concept of technological change provisions would give a greater degree of employment security to the unions?

Mr. Hartley: May I suggest, sir, that technological change in our industry is a very minor factor. The problems our employees have are more in the cyclical aspects of our industry or from the effects of fiscal policy on our industry. We do not create our own customers, as you know. We serve them and the volume does not depend on our ideas at all. This is more the reason for our employees being let go, because of actual volume in a particular sector, in a particular geographical area. This is a far greater problem than technological change. In fact some of our unions who are competing one trade with another welcome technological change. This may be surprising but I think some of them do because the men in that trade will be more employed than others in another trade. I do not want to quote them, but I would think they would suggest to you honestly that they sometimes welcome technological change for their own advantage.

• 2115

Mr. Caccia: Mr. Hartley, in your study of this draft bill what definition of technological change did you use?

Mr. Hartley: The one that is under Section 149(a) and (b). Can I read it?

Mr. Caccia: Yes, please go ahead.

Mr. Hartley: It reads as follows:

(a) the introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by him in the operation of the work, undertaking or business; and

[Interprétation]

Lorsque nous nous proposons pour exécuter un travail, nous prévoyons l'utilisation d'un équipement donné, nous voulons le plus souvent utiliser de nouvelles méthodes. Nous faisons nos plans et démarrons dans les trois ou quatre semaines, parfois seulement au bout de six mois, mais normalement tout se fait pendant les deux ans prévus par contrat. Cela vous explique que nous ne pouvons jamais prévoir les changements technologiques pour les intégrer dans les négociations précédant un accord.

Le président: Monsieur Caccia, permettez à M. Penner . . .

M. Caccia: Je voudrais encore poursuivre sur cette lancée, si vous me le permettez. M. Hartley m'a donné une idée assez bonne de la situation. Est-ce que vous seriez satisfait si les dispositions sur les changements technologiques résultaient dans des contrats de plus longue durée?

M. Hartley: Des contrats avec nos syndicats qui porteraient sur des périodes plus longues?

M. Caccia: Oui.

M. Hartley: Dans les limites du raisonnable, oui, mais pour le moment l'escalade des salaires et toutes les augmentations qui en résultent font que personne ne peut le désirer. Nous aimerions avoir des contrats portant sur une période de quatre ou cinq ans, si cela était possible, mais je ne pense pas que nos amis des syndicats seraient d'accord.

M. Caccia: Ne pensez-vous pas que ces dispositions sur les changements technologiques donneraient une plus grande sécurité d'emploi aux syndiqués?

M. Hartley: Le changement technologique n'a que peu d'importance dans notre métier. Nos ouvriers se heurtent surtout aux problèmes dus au caractère saisonnier de leur travail ou aux effets de la politique fiscale sur notre industrie. Vous savez que ce n'est pas nous qui créons notre clientèle; le nombre de nos clients ne dépend nullement de nous. Plus important que le problème des changements technologiques est celui du nombre d'emplois offerts dans un secteur ou dans une région donnée. Certains syndicats sont même heureux des changements technologiques qui ont lieu parce qu'ils font la concurrence à d'autres syndicats. Cela vous étonne peut-être, mais c'est ainsi parce qu'un métier peut devenir plus demandé qu'un autre. Je ne veux pas les citer, mais je crois qu'ils vous diraient honnêtement qu'ils profitent parfois eux-mêmes des changements technologiques.

M. Caccia: Monsieur Hartley, lorsque vous avez étudié ce projet de loi, de quelle définition du changement technologique vous êtes-vous servi?

M. Hartley: De celle qui figure à l'article 149 (a) et (b). Puis-je vous la lire?

M. Caccia: Oui, je vous en prie.

M. Hartley: L'article se lit comme il suit:

(a) La mise en service, par un employeur, dans son entreprise, affaire, ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et

[Text]

(b) a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.

Mr. Caccia: Would that rule out the use of automatic welding machines under this definition that you have previously mentioned?

Mr. Hartley: The reply I received from some of the officials was, yes, it would.

Mr. Caccia: Mr. Hartley, in your brief some fear was expressed in relation to the possible adoption by provincial governments as already has been done by the Saskatchewan government. Do you believe if provincial governments were to think this was poor legislation, they would proceed to adopt it at the same time?

Mr. Hartley: I would certainly say it would depend on which government it was.

Mr. Caccia: For instance, would the Province of Ontario do that?

Mr. Hartley: I would doubt very much if they would, sir.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Schumacher: Would you like to suggest some of them?

The Chairman: Mr. Schumacher.

Mr. Schumacher: Mr. Chairman, I think I will pass. Mr. Rock and Mr. Broadbent covered the area that I was interested in.

The Chairman: Mr. Alexander, do you have any more questions?

Mr. Alexander: I was interested in this secondary boycotting. I am very disturbed to learn what is going on. Can you give me any other illustrations in this area? I know you discussed somewhat the problem regarding heights coming from a steel company, and the union there and the union in the Northwest Territories. Are there any other trades pulling, if you will, the same sort of stunt?

Mr. Hartley: I will ask Mr. Durocher or Mr. Scrim to answer. Who will answer?

Mr. Scrim: I will answer the question by saying that I represent the pipeline industry at this table and the only area where I have run into the peculiar problem that we are talking about in secondary boycott has to do with pipe and the welders. I have no other examples. In other lines of construction in which my company is interested, we find the same problem cropping up, for example, in the refineries whereby prefabricated pieces come into the refinery for installation where they are welded, put together and so on. The union in the refinery wanted to cut them apart and re-weld them together because it was another union that did the work. Mr. Durocher may have more examples on a broader scale.

Mr. Durocher: It is a common problem, Mr. Alexander, particularly in the building construction field. It is not uncommon to have a union refuse to install a pre-wired electrical panel without taking out the wires and re-wiring it again, or another union refusing to install a housed-in fan unit without taking off the housing and re-assembling it on the job even though it comes completely sealed from the factory. They want to break the seal, open it up and close it up again before they will touch it. I have had calls as recently as last week from manufacturers that are having problems of this nature.

[Interpretation]

(b) un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage, qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

M. Caccia: Est-ce que cela excluerait l'utilisation de machines à souder automatiques, dans la définition que vous avez mentionnée auparavant?

M. Hartley: D'après la réponse que m'ont donnée les hauts fonctionnaires, ce serait le cas.

M. Caccia: Dans votre mémoire, monsieur Hartley, vous avez exprimé des craintes au sujet de l'adoption possible par les gouvernements provinciaux de projets de loi comme l'a déjà fait le gouvernement de la Saskatchewan. Croyez-vous que, si des gouvernements provinciaux étaient d'avis que c'était une loi défectueuse, ils l'adopteraient?

M. Hartley: Cela dépendrait du gouvernement.

M. Caccia: Par exemple, est-ce que la province de l'Ontario le ferait?

M. Hartley: Je ne pense pas.

M. Caccia: Merci, monsieur le président.

M. Schumacher: Pourriez-vous en citer?

Le président: Monsieur Schumacher.

M. Schumacher: Monsieur le président, je crois que je vais laisser passer mon tour, M. Rock et M. Broadbent ont posé les questions qui m'intéressaient.

Le président: Monsieur Alexander, avez-vous d'autres questions?

M. Alexander: La question du boycottage secondaire m'intéresse, et je suis très bouleversé d'apprendre ce qui se passe. Pouvez-vous me donner d'autres exemples? Je sais que vous avez discuté des problèmes posés par les pipelines fabriqués par une entreprise sidérurgique et l'opposition entre les syndicats concernés. Est-ce qu'il y a d'autres métiers qui soulèvent le même genre de difficultés?

M. Hartley: Je vais demander à M. Durocher ou à M. Scrim de vous répondre.

M. Scrim: Je représente ici l'industrie des pipelines et le seul secteur dans lequel j'ai à faire face à ce problème particulier dont nous parlons, le boycottage dans l'industrie secondaire, concerne les soudeurs de pipelines. Je n'ai pas d'autre exemple. Dans d'autres secteurs de la construction, dont ma société s'occupe, nous voyons surgir le même problème, par exemple dans les raffineries, où des morceaux préfabriqués doivent être soudés, assemblés etc. avant d'être installés. Les syndicats qui représentent les employés de la raffinerie voulaient les dessouder puis les resouder parce que c'était un autre syndicat qui avait fait le travail. M. Durocher a peut-être d'autres exemples plus significatifs.

M. Durocher: C'est un problème courant, monsieur Alexander, particulièrement dans le domaine de la construction. Il n'est pas rare qu'un syndicat refuse d'installer un tableau électrique déjà monté sans en enlever tous les fils pour ensuite les remplacer, ou encore qu'un autre syndicat refuse d'installer un ventilateur encastré sans le démonter et le remonter sur place, même s'il sort de la manufacture entièrement scellé. Ils veulent briser le sceau, ouvrir l'appareil et le refermer à nouveau avant de l'installer. La semaine dernière encore, des fabricants m'ont téléphoné pour me parler de problèmes du même genre.

[Texte]

Mr. Rock: I thought this only happened in the United States.

Mr. Durocher: They are happening in Canada also.

Mr. Alexander: Let me just follow that through a bit. You said that you brought this problem, I assume, to the federal government with respect to the Competition Act.

Mr. Hartley: Yes.

Mr. Alexander: I do not want to put words in your mouth, but did they say that this was not quite their baby, that you should take it to the Minister of Labour. Was this the gist of the conversation?

Mr. Durocher: Not on the particular one that I have raised with you.

Mr. Alexander: No, no, but this particular problem.

Mr. Durocher: Yes, we have taken this to the Minister of Consumer and Corporate Affairs in respect of the Competition Act.

Mr. Scrim: It is in our brief.

Mr. Durocher: It is in our brief.

Mr. Scrim: It is public knowledge.

Mr. Alexander: Yes, but I am just trying to follow up the sequence of events. The Minister of Consumer and Corporate Affairs said that it was not his, that you should take it to the Minister of Labour. Have you discussed this matter with the department at all, and if so, what was the conclusion reached?

• 2120

Mr. Durocher: We discussed it with the department. I cannot say that we have been encouraged that we would see anything.

Mr. Alexander: I do not want to add anything to that. Well, I am very pleased you brought that to our attention. It seems to me it is a very peculiar practice.

There was something else that sort of bothered me here, supervisory personnel. I know this was covered a bit earlier. As I understand it, this bill has something to do with them in terms of unionizing this group. What do you understand supervisory personnel to be as opposed to foremen? Is there a significant difference here?

Mr. Hartley: There is a difference, yes, Mr. Chairman. Our feeling is that a foreman is, in fact, part of management. He, in fact, fires and, most often, hires and he is, therefore, part of management.

There is a tendency more and more for the unions to apply for jurisdiction, and in some trades they have, in fact, got jurisdiction over foremen so that, in fact, and particularly in our case, where a foreman may have to go back, as I think I mentioned before, to a tradesman. Let us say, he fires one of the employees, our employees, a union member, which is rather hard to do in our industry, I might say. Unions normally object and, of course, if they do object to what he does and later on he goes back to the union as a union member, he is subject to jurisdiction. If he is a member of the union and acting as foreman, it is almost impossible for him, in fact, to fire men as a member of that union.

[Interprétation]

M. Rock: Je croyais que cela n'arrivait qu'aux États-Unis.

M. Durocher: Cela arrive également au Canada.

M. Alexander: Il faut que cela soit très clair. Vous avez dit que vous aviez fait part au gouvernement fédéral de ce problème en ce qui a trait à la Loi sur la concurrence.

M. Hartley: Oui.

M. Alexander: Je ne veux pas vous faire dire ce que vous n'avez pas dit, vous ont-ils répondu que cela n'était pas de leur ressort, et qu'il vous faudrait vous adresser au ministre du Travail. Est-ce à peu près cela?

M. Durocher: Pas pour ce dont j'ai parlé avec vous.

M. Alexander: Non, mais il s'agissait de ce problème-là.

M. Durocher: Oui, nous en avons parlé au ministre de la Consommation et des Corporations, au sujet de la Loi sur la concurrence.

M. Scrim: Nous l'avons dit dans notre mémoire.

M. Durocher: En effet, nous l'avons dit.

M. Scrim: C'est du domaine public.

M. Alexander: Oui, mais j'essayais de suivre les événements dans l'ordre chronologique. Le ministre de la Consommation et des Corporations a dit que ce n'était pas de son ressort, et que vous deviez vous adresser au ministre du Travail. A-t-on discuté de cela avec le ministère et à quelles conclusions en est-on arrivé?

M. Durocher: Nous en avons parlé avec le ministère, mais les résultats n'ont pas été encourageants.

M. Alexander: Je n'ai rien d'autre à ajouter, j'en profite pour vous remercier d'avoir porté la question à notre attention. Il s'agit d'une habitude pour le moins étrange.

Un autre problème me préoccupe, celui du personnel de surveillance. Je sais qu'on en a parlé plus tôt. Je crois comprendre que le bill le touche en ce qu'il régit les modalités de leur formation en syndicat. Qu'entend-on par personnel de surveillance par opposition, par exemple, au groupe des contremaîtres? Fait-on la différence?

M. Hartley: Il y a une différence. Nous estimons que le contremaître fait partie de la direction puisqu'il a le pouvoir d'embaucher et de renvoyer des employés.

De plus en plus, les syndicats tendent et réussissent même à regrouper les contremaîtres. C'est vrai surtout dans notre industrie où le contremaître doit souvent revenir au statut d'homme de métier. Supposons qu'un contremaître renvoie un employé, un de nos employés syndiqués, ce qui est assez difficile à réaliser dans notre industrie, je dois le dire. Le syndicat s'opposera au renvoi décidé par le contremaître, mais celui-ci risque de s'affilier plus tard à ce même syndicat. S'il est membre du syndicat et contremaître en même temps, il lui est presque impossible de renvoyer l'un de ses co-syndiqués.

[Text]

Mr. Alexander: I have very little experience with supervisory personnel because I was always in the labour gang but and the more I think of it, the more it seems to me that foremen, particularly in terms of strikes, and I can only relate my remarks to the City of Hamilton, really are closely allied to management, if not a part of management. Of course, this will vary in terms of the type of operation that we are talking about. If we are talking about one of the major steel industries, it seems to me that they are very closely allied to management. As a matter of fact, I would think they are management.

Mr. Scrim: I would just like to make one comment because we had a very bitter experience just a few months ago with this very problem. I would illustrate it in this way.

We happened to be on a job, not a pipeline job and not in the Territories. It was a refinery job where the foreman fell under the jurisdiction of the union. The problem was discipline on the job, and I think everyone will agree that whether you are running a school or a job or Parliament, or whatever, certain disciplines have to apply. Well, the discipline on the job just falls away to nothing when the foremen are members of the union because the foremen are afraid to apply the disciplines laid down by management because when the job is over and they go back to the union hiring hall, if they have done a good job for management, they are blacklisted and the business agent will not give them an assignment. He will leave them on the bench. Consequently, there is no encouragement for a foreman in the union to do a good job for management because he knows if he does a good job for management, the union may frown on him and when he does go back to the union hiring hall, he will be blacklisted and he may sit there for six months before he gets another assignment.

Mr. Alexander: In other words, what you are saying is extremely . . . Mr. Chairman, what are you doing with that hammer?

The Chairman: This is your last question. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Oh, that is discipline. In other words, I think what you are saying is that it is very difficult for a chap to wear two hats at the same time.

Mr. Scrim: Exactly. That is exactly what I am saying.

The Chairman: Dr. Ritchie.

• 2125

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, I would like an opinion as to whether or not technological change provisions will increase the chances of technological changes being written into agreements. In the example given, it seemed as though in the barge it would have been better not to make the technological change until such time as you sank the barge and started over again.

Mr. Rindress: These are rather expensive units, sir. We would just as soon not sink them if we could help it.

Mr. Ritchie: What did you gain in this particular instance by making technological change? You kept the same number of people.

[Interpretation]

M. Alexander: Je connais mal la situation du personnel de surveillance puisque j'ai toujours fait partie de l'équipe de travail; à mon sens, et je songe ici aux grèves et plus particulièrement à ce qui se passe dans la ville d'Hamilton, les contremaîtres ont partie liée avec la direction. Evidemment, tout dépend du genre d'activités. Dans le cas de la sidérurgie, c'est un fait, les contremaîtres ont partie liée avec la direction.

M. Scrim: Je vous signale que nous avons eu une expérience assez malheureuse à ce sujet il y a quelques mois.

Voilà comment les choses se sont passées. Nous étions sur le chantier; il ne s'agissait pas d'un pipeline et ce n'était pas dans les Territoires du Nord-Ouest. Il s'agissait d'une raffinerie où le contremaître appartenait au syndicat. Il y avait un problème de discipline; je suis certain que tous conviendront avec moi qu'une certaine discipline est nécessaire aussi bien à l'école qu'au travail ou au Parlement. Lorsque le contremaître est membre du syndicat, la discipline laisse beaucoup à désirer car le contremaître n'ose pas faire respecter les directives de la direction. En effet, s'il y met trop de zèle, lorsqu'il retourne au bureau d'emploi du syndicat, il figure sur une liste noire en ne reçoit aucun travail. Le contremaître donc n'est pas du tout porté à prendre parti pour la direction s'il fait partie du syndicat; car, sinon, le syndicat lui en voudra, et, une fois son emploi terminé, il lui faudra peut-être attendre six mois avant que le bureau d'emploi du syndicat lui en offre un autre.

M. Alexander: En d'autres termes, vous dites et c'est extrêmement important . . . Monsieur le président, que faites-vous avec ce marteau?

Le président: C'est votre dernière question, monsieur Alexander.

M. Alexander: C'est une question de discipline. Vous voulez donc dire qu'il est difficile de courir deux lièvres à la fois.

M. Scrim: Précisément.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Monsieur le président, j'aimerais que quelqu'un exprime une opinion et me dise si les dispositions relatives aux changements technologiques augmenteront les chances de voir figurer ces mêmes modifications dans les conventions. L'exemple qu'on nous a donné, nous laissait, semble-t-il, entendre qu'il aurait été préférable de ne pas procéder à des modifications d'ordre technologique avant que la péniche n'ait été coulée, permettant ainsi de recommencer.

M. Rindress: Ce sont des bateaux assez coûteux, monsieur. Il vaudrait mieux ne pas les couler si c'est passible.

M. Ritchie: Qu'avez-vous gagné dans ce cas particulier en procédant à des modifications technologiques? Vous avez gardé le même personnel.

[Texte]

Mr. Rindress: The point is that we did not make the change and that we remained less efficient than we could have been by reason of the fact that the union were not prepared to discuss any reduction at any time, even in the far-off future, no matter what we did. We did not make the change. This was a hypothetical question that I put to the president of the union.

Mr. Ritchie: So in this particular instance, the bill would do nothing to increase implementation of technological change?

Mr. Rindress: No, it will absolutely stop it.

Mr. Ritchie: What is the opinion of the construction people? Would this occur through most segments of the industry?

Mr. Hartley: I think we would say that it would inhibit technological change to a dramatic degree, that we would find it very difficult to innovate it. But maybe if I could go round our various delegates they could give you their personal opinion on that, sir. I think each phase of the industry might have its own particular problems. I think Mr. Rindress has given his opinion.

Mr. Rindress: Very definitely I feel that we could not negotiate any sort of compromise with the unions with whom we deal.

Mr. Hartley: Could I ask Mr. Penner to give his opinion.

Mr. Penner: I agree with that. I feel that if the technological changes were instigated, the employer would have a very difficult time prior to negotiating a settlement with labour to realize how much it would cost. He would know how much it would cost him to instigate the technical change in a technical manner, how much it would cost in equipment, but he would not know how much he would have to pay for it in labour from the other end. In my opinion there is a more important issue. The technological changes in the construction industry usually take place in the summer when there is full employment or nearly full employment in the construction industry, and not in the winter. It is in the winter that the people suffer. This is when they are unemployed. And there I come back to the cyclical nature of the industry. I think this is an area that should receive a great deal more attention that it has to date.

Mr. Hartley: Could I add to this, Mr. Chairman? We are talking about technological change and stressing it very much. May I point out that in this bill the provisions on technological change only apply to the unionized element of our industry. We have a substantial part of our work done on a nonunion basis. If we are working, as we can do, on a nonunion basis on one hand and a unionized on the other, these provisions will only apply to the unionized element. The nonunionized element will not be subject to this. They can innovate. They can change. They can do as they please even under areas of federal jurisdiction. But if a contractor is unionized he is subject to all these provisions. We think it is completely inequitable to have that complete contrast between the two types of operation. And that is what the bill is providing for.

[Interprétation]

M. Rindress: En fait, nous n'avons pas procédé à cette modification et notre efficacité est restée moindre que ce qu'elle aurait pu être à cause du fait que le syndicat n'était pas disposé à discuter une réduction éventuelle, même dans un avenir éloigné, quoi que nous ayons pu faire. Nous n'avons pas procédé à cette modification. Il s'agissait d'une question hypothétique que j'avais posée au président du syndicat.

M. Ritchie: Dans ce cas particulier le projet de loi ne contiendrait donc rien qui puisse contribuer à la mise en œuvre de modifications d'ordre technologique?

M. Rindress: Non, et au contraire, il les entraverait totalement.

M. Ritchie: Quel est l'avis des gens du secteur de la construction? Cela se produirait-il dans la plupart des secteurs de cette industrie?

M. Hartley: Je pense pouvoir dire qu'il entraverait gravement tout progrès technologique et que nous éprouverions de grandes difficultés à innover. Mais je pourrais peut-être demander à nos différents délégués de vous donner leur opinion personnelle à ce sujet. Je pense que chaque secteur de l'industrie peut avoir ses propres problèmes. Je pense que M. Rindress a formulé son opinion.

M. Rindress: Exactement. Je suis d'avis que nous n'avons pas pu négocier de compromis avec les syndicats auxquels nous avons affaire.

M. Hartley: Pourrais-je demander à M. Penner de donner son avis?

M. Penner: Je suis d'accord. Je crois que si un progrès technologique venait à être introduit, l'employeur éprouverait de sérieuses difficultés, avant de pouvoir négocier un accord avec les représentants ouvriers, à se rendre compte du coût que cela entraînerait. Il saurait ce qu'il en coûterait pour introduire cette modification sur le plan technique, combien il lui en coûterait pour le matériel, mais il ne saurait pas combien cela lui coûterait en main-d'œuvre. C'est à mon avis une question importante. Les progrès technologiques dans l'industrie de la construction apparaissent généralement en été, c'est-à-dire pendant une période de plein emploi ou presque dans ce secteur de l'industrie, et non pas en hiver. C'est en hiver que les gens souffrent. C'est en hiver que les gens sont en chômage. Et j'en reviens à la nature cyclique de l'industrie. Je pense que c'est un domaine qui devrait retenir bien plus l'attention que ce n'est le cas aujourd'hui.

M. Hartley: Pourrais-je ajouter un mot monsieur le président? Nous parlons des progrès technologiques et nous insistons beaucoup sur ce point. J'aimerais faire remarquer que le projet de loi contient des dispositions relatives au progrès technologique qui s'appliquent uniquement à l'élément syndiqué de notre industrie. Une partie très importante de notre travail est effectuée par un personnel non syndiqué. Si nous travaillons, comme nous le pouvons d'ailleurs, avec des non-syndiqués d'une part et des syndiqués de l'autre, ces dispositions s'appliqueront uniquement à ces derniers. La fraction non syndiquée ne sera pas touchée et elle pourra donc innover. Elle pourra modifier. Elle pourra faire comme bon lui semble même dans des domaines relevant de la compétence du gouvernement fédéral. Mais si un entrepreneur travaille avec des syndiqués il est soumis à toutes ces dispositions. Nous pensons que la distinction radicale qui existe entre ces deux genres d'activité est totalement injuste. et c'est ce qu'entraînera ce projet de loi.

[Text]

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, on the basis that most nonunion would probably be relatively small contractors . . .

Mr. Hartley: No, sir.

Mr. Ritchie: You do not think so?

Mr. Hartley: No, sir.

Mr. Ritchie: It would make no difference?

Mr. Hartley: There are some very large contractors who are operating in Canada on a nonunion basis. And I might say, sir, and stress this, that in the United States, because of the problems with our labour relations with organized unions, there is a growing movement—they call it Merit Shop Operations—which is virtually nonunion. It is a growing movement where they insist that any man who wants to work on that basis is welcome. It is very successful, the employees are coming in. This is to overcome the problems we are facing in the normal operations in our unionized operations.

• 2130

Mr. Scrim: They are not paying smaller wages either.

Mr. Hartley: No, sir. No, they are paying equal wages.

The Chairman: Mr. Ritchie.

Mr. Ritchie: They are not paying smaller wages. Mr. Chairman, I would just like to ask the witness then, do you feel that this would make a significant change in the structure of the industry?

Mr. Hartley: If we restricted . . .

Mr. Ritchie: No, the way the bill is written now. Is it going to change the whole industry?

Mr. Hartley: Oh yes, and if it were applied on all provinces it could make a dramatic effect.

Mr. Ritchie: I have one last question, Mr. Chairman. On the basis of technological change, if there is nothing written into the agreement, would there be a tendency to have a longer contract on the part of the union where there is no technological versus a shorter duration where technological changes are written into the agreement. This is an opinion I appreciate.

Mr. Hartley: I do not think so, sir.

The Chairman: Mr. Scrim.

Mr. Scrim: May I make a comment? I would like to suggest, sir, that the construction industry has been developed on technological change. This is really a very fundamental part of our industry, technological change, and this is why our union agreements are normally written on a two-year basis because every two years we have to sit down with the union and say, "Well, what is new," "What is going on in the industry?" We provide for it. Gentlemen, the bill says that technological change requires negotiation with the union. So what can you negotiate when you have a technological change? Two things as far as I am concerned, either higher wages for the individual worker as a result of the technological change, or the fact that you are required to carry workers who are not needed. What else can there be that can be negotiated?

In the construction industry we are consistently negotiating higher wages. Our industry is paying consistently higher wages than other comparable industries. There are great complaints from the steel industry and others because the pattern that is being established by the construction industry is disturbing their labour relations, but

[Interpretation]

M. Ritchie: Monsieur le président, à supposer que la plupart des non-syndiqués seront vraisemblablement des entrepreneurs relativement peu importants.

M. Hartley: Non, monsieur.

M. Ritchie: Vous ne le pensez pas?

M. Hartley: Non, monsieur.

M. Ritchie: Il n'y aurait aucune différence?

M. Hartley: Il existe au Canada certains entrepreneurs extrêmement importants qui travaillent avec du personnel non syndiqué. Et j'ajouterais, monsieur, en insistant sur ce point, qu'aux États-Unis, étant donné le problème des relations ouvrières avec les syndicats organisés, on assiste à un mouvement qui prend de plus en plus d'ampleur—et qui s'appelle le Merit Shop Operations—qui est pratiquement non syndical. C'est un mouvement qui prend de plus en plus d'importance et qui accueille tous ceux qui veulent travailler dans ces conditions. La méthode est excellente et les employés sont nombreux. Elle doit résoudre les problèmes

que nous posent les activités normales de nos syndicats.

M. Scrim: Les salaires ne sont pas moins élevés.

M. Hartley: Non, les salaires sont les mêmes.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Monsieur le président, je voudrais demander au témoin si, à son avis, cela apporterait un changement considérable dans la structure de l'industrie.

M. Ritchie: Si nous limitions . . .

M. Hartley: Considérant la façon dont le bill est rédigé, l'industrie va-t-elle être transformée?

M. Hartley: Oui. S'il était appliqué à toutes les provinces, l'effet pourrait être considérable.

M. Ritchie: Une dernière question, monsieur le président. Si l'accord ne fait aucune mention de changements technologiques, les syndicats auraient-ils tendance à accepter des contrats plus longs, alors qu'ils seraient moins longs lorsque la question du changement technologique figure dans l'accord. J'aimerais avoir une opinion.

M. Hartley: Je ne le pense pas.

Le président: Monsieur Scrim.

M. Scrim: Je voudrais faire remarquer que l'industrie de la construction a évolué sur la base des changements technologiques. Ils représentent une partie essentielle de notre industrie et c'est pourquoi nos accords syndicaux sont normalement rédigés pour une période de deux ans, car, tous les deux ans, nous rencontrons les représentants du syndicat pour examiner ce qui est nouveau et comment se comporte l'industrie. Nous le prévoyons. D'après le bill, la présence des changements technologiques nécessite des négociations avec les syndicats. Que peut-on négocier lorsqu'un changement technologique se produit? Deux choses, à mon avis: soit un salaire plus élevé pour le travailleur à la suite du changement technologique, soit le fait qu'il faut conserver de la main-d'œuvre inutile. Que peut-on négocier d'autre?

Dans l'industrie de la construction, nous négocions sans cesse des augmentations de salaire. Notre industrie paie des salaires considérablement plus élevés que les autres industries comparables. L'industrie de l'acier, entre autres, s'est plainte du fait que la méthode adoptée par l'industrie de la construction porte atteinte à ses relations

[Texte]

the reason for this is because our industry is settling our technological changes every two years in the form of giving them higher wages. This has been our answer because we have to have those technological changes in our industry to keep up.

I would like to just go back to what I said about the pipeline industry. The pipeline construction industry in Canada is very efficient. We are out-producing our American counterpart contractors by a good measure and we are paying every bit as good wages in Canada to our pipeline workers as they are in the United States. I would suggest that this whole bill that we are discussing in so far as the technological changes are concerned is designed to meet special problems in industries that are under federal jurisdiction. I might suggest the railways, for instance, where you have a person who starts as a young man and spends his whole lifetime working in a job, and then you have, if you like, dieselation of the railways and the firemen are no longer required.

I agree it is a problem and I agree that there should be some provision for these kind of people, so legislation is now being prepared to take into account these kind of circumstances and I do not particularly quarrel. I think there must be some arrangements made, but the net of this bill is falling much wider. It is spreading off and catching the construction industry where we have met our responsibilities under technological change in quite a different fashion.

When we go up to the territories, if we do, to build this pipeline through the Mackenzie Delta, we will be going up there with our crews, what we call a spread which runs to about \$100,000 a day. It will go up there for about 16 to 18 weeks at a shot and that is it. They then will probably move out for the year.

We are talking about technological changes. I suggest, gentlemen, that we have provided for it in our industry and if you allow this bill to be passed and to cover the construction industry, in some of these isolated camps up there, some steward, business agent, hothead or whatever may get an idea because they are changing from one kind of a piece of equipment to another that the job should be struck down. When a job involving \$100,000 a day is down for 90 days, there is \$1 million shot just like that.

• 2135

Mr. Caccia: Would the equipment be flown in all of a sudden one day?

Mr. Scrim: Yes.

Mr. Caccia: All of a sudden there is a change of equipment. Do they unearth it on the side? Do they bring it to the site themselves? If they do so, do they bring it to look at it or to use it?

Mr. Scrim: Where a spread of the kind that I am talking about is operating far from its home base and in very remote circumstances, they will conceivably bring in the equipment to use on that job the winter before perhaps. Sometimes they will bring in equipment that will allow them two options of doing the job...

Mr. Caccia: All right.

Mr. Scrim: ... because they are not certain which one they are going to use when they actually get there. They start under one method of construction and find, because of ground conditions or whatever, that they are unable to make the contemplated progress so they switch to the other. We have never been able to define amongst ourselves what is exactly a technological change in the construction industry, and I have asked the people of the ...

[Interprétation]

de travail mais la raison de cette méthode est que notre industrie accepte tous les deux ans des changements technologiques en accordant des augmentations de salaire. Nous avons adopté cette solution car les changements technologiques sont indispensables au maintien de notre industrie.

Je voudrais en revenir à l'industrie des oléoducs. L'industrie de la construction d'oléoducs au Canada est très rentable. Notre production dépasse largement celle des entrepreneurs américains et les salaires des ouvriers des oléoducs sont aussi bons au Canada qu'aux États-Unis. Pour ce qui est des changements technologiques je dirais que le bill que nous étudions doit résoudre les problèmes particuliers de l'industrie qui relèvent de la compétence fédérale. Pour prendre l'exemple des chemins de fer, un employé peut passer toute sa vie à faire un certain travail puis, le diesel est supprimé des chemins de fer et les conducteurs ne sont plus nécessaires.

Je reconnais qu'il existe un problème et que certaines dispositions sont nécessaires; la législation prend maintenant en considération ce genre de circonstances et je ne le conteste pas. Je crois que certains arrangements doivent être conclus, mais la portée de ce bill est beaucoup plus large. Elle s'étend à l'industrie de la construction, alors que nous avons assumé nos responsabilités face aux changements technologiques d'une façon très différente.

Lorsque nous irons construire cet oléoduc dans le delta du Mackenzie, nous enverrons dans les territoires des équipes qui représentent environ \$100,000 par jour. Chacune y restera environ 16 ou 18 semaines à la fois. Ensuite, elles quitteront sans doute la région pour le reste de l'année.

Nous parlons de changements technologiques. Je tiens à dire que notre industrie les a prévus et que si vous laissez adopter ce bill pour qu'il s'applique à l'industrie de la construction, certains administrateurs ou agents commerciaux exaltés dans ces camps isolés risquent de s'imaginer que certains emplois doivent disparaître parce que l'on passe d'un genre d'équipement à un autre. Quand des travaux entraînant des dépenses de \$100,000 par jour sont interrompus pendant quatre-vingt dix jours, il y a une perte de \$1 million tout à coup.

M. Caccia: Est-ce que l'équipement serait transporté par avion du jour au lendemain?

M. Scrim: Oui.

M. Caccia: Subitement il y a un changement d'équipement. Tombe-t-il du ciel? Le transporte-t-on au chantier? Pour l'y examiner ou pour l'utiliser?

M. Scrim: Quand des travaux de cette importance sont tellement éloignés du siège social, il est concevable qu'on y ait transporté l'équipement l'hiver précédent. A l'occasion, on transportera l'équipement qui permettra le choix de deux façons d'exécuter le travail...

M. Caccia: D'accord.

M. Scrim: ... parce qu'on n'est pas certain quelle méthode sera employée quand on arrivera sur le chantier. On commence avec l'idée d'une méthode de construction et à cause des conditions du sol ou autres, on trouve qu'on ne peut pas avancer de la façon prévue; alors on choisit l'autre méthode. Nous n'avons jamais pu définir ce que constitue une innovation technologique dans l'industrie de la construction, et j'ai demandé aux personnes...

[Text]

Mr. Caccia: Mr. Hartley here knows the definition.

Mr. Scrim: He may have, but I do not have it.

Mr. Caccia: Oh, you do not.

Mr. Scrim: I have asked the department, we have had discussions at the department level about what are technological changes, and they are not always in agreement amongst themselves. Sir, I suggest to you that the steward on the job, for instance, wields a lot of authority with the union hands on a job . . .

Mr. Caccia: Right.

Mr. Scrim: . . . who may not be as well informed as you and I and others perhaps who have thrashed this problem out. He may get it into his mind that something happening on that job is a technological change and nothing is going to change it, and he shuts the job down and so on. Some 90 days later we prove that it was not really a technological change, but who carries the shot? The contractor is going to carry the shot. This is one of our concerns amongst many.

Mr. Caccia: The steward would not be aware of the fact that equipment had been brought in previously and had been used by the same company in the previous season?

Mr. Scrim: Well, I am sure everyone involved in this legislation would agree that it is a very difficult matter and it will take a great deal of time, probably years, to establish clearly what is a technological change. In the meantime we are going to have all kinds of illegal walkouts, or perhaps legal walkouts, who knows, depending on the definition of technological change. This is one of our great fears. We say this type of legislation involving technological change has no place in the construction industry. I would like to go back to the gentleman's suggestion that a separate addenda or section to the bill, if it is considered necessary, be written to apply to the construction industry, because we have peculiar problems which we are solving on our own. I would suggest that this legislation be applied to those industries to which it is more applicable.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you. I would like to ask the gentleman who was just speaking, who made the claim a few minutes ago that the pipeline construction industry in Canada was ahead of that industry in the United States, to suggest, if he could briefly, what some of the reasons for this are.

Mr. Scrim: I can tell you exactly. The reason is that we have retained in our pipeline industry a very old-fashioned thing called incentive. We are paying bonuses on production, and the union agreement in the United States has outlawed bonuses.

Mr. Broadbent: Your point being that if they do the job more quickly or what have you, your workers get a higher wage for that period?

Mr. Scrim: Right.

Mr. Broadbent: Now, is there a distinction between the union workers in your industry in Canada and the non-union workers in this respect?

[Interpretation]

M. Caccia: M. Hartley a la définition.

M. Scrim: Il pourrait l'avoir, mais moi je ne l'ai pas.

M. Caccia: Oh, vous ne l'avez pas.

M. Scrim: J'ai demandé au Ministère et j'ai discuté avec des hauts fonctionnaires de ce que constitue un changement technologique et ne s'entend pas toujours. Je prétends que le délégué syndical sur place a beaucoup d'autorité sur les employés faisant partie du syndicat qui travaillent sur un chantier . . .

M. Caccia: Exact.

M. Scrim: . . . qui n'aurait pas peut-être autant d'information que vous ou moi ou d'autres personnes qui ont discuté de ce problème. Le délégué syndical peut se mettre en tête que quelque chose qui se produit dans le travail est une innovation technologique et rien ne lui fera changer d'idée. Alors il arrête le travail, Quatre-vingt dix jours plus tard nous prouvons qu'il ne s'agissait pas d'une innovation technologique, mais qui paie le coût? L'entrepreneur doit payer le coût. C'est une de nos inquiétudes entre autres.

M. Caccia: Le délégué syndical ne serait pas au courant du fait que l'équipement avait été transporté au chantier auparavant et avait été utilisé par la même société au cours de la saison précédente?

M. Scrim: Je suis certain que chaque personne touchée par cette loi serait d'accord qu'il s'agit d'un problème très difficile et que cela prendra beaucoup de temps, sans doute des années, avant de définir une fois pour toutes ce qui constitue un changement technologique. Entre temps, nous devons faire face à toutes sortes de grèves illégales ou même peut-être légales. Qui sait? Ceci dépend de la définition du changement technologique. C'est une de nos craintes majeures. Nous disons que ce genre de législation impliquant le changement technologique n'a pas de place dans l'industrie de la construction. J'aimerais revenir à la proposition faite qu'un article supplémentaire pourrait être ajouté au projet de loi, si c'est nécessaire, pour s'appliquer à l'industrie de la construction, parce que nous avons des problèmes particuliers que nous résolvons nous-mêmes. J'aimerais suggérer que cette législation soit appliquée aux industries appropriées.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Merci. J'aimerais demander au monsieur qui vient de parler et qui a soutenu il y a quelques minutes que l'industrie de la construction des pipelines au Canada était plus avancée que celle des États-Unis s'il pourrait nous en donner les raisons.

M. Scrim: Je peux vous le dire d'une façon précise. Dans notre industrie de pipelines nous avons retenu cette vieille idée de stimulant. Nous payons des primes à la production, et la convention syndicale aux États-Unis ne permet pas les primes.

M. Broadbent: Alors, si vos employés accomplissent un travail plus rapidement, ils reçoivent un plus gros salaire pour cette période?

M. Scrim: C'est exact.

M. Broadbent: Dans votre industrie au Canada, est-ce qu'on fait une distinction entre les ouvriers syndiqués et les ouvriers non syndiqués?

[Texte]

• 2140

Mr. Scrim: There are two kinds of contractor, a union contractor and a nonunion contractor. The union contractor has no nonunion hands. We have four crafts, four unions that we deal with, and we are not allowed to have anybody on that spread who is not a union hand. The non-union contractors, of course, are our competitors, and as has been suggested by the earlier remarks, this legislation leads right into their hands; it is another thing that they will use to compete against the union contractors.

Mr. Broadbent: The question I am asking, though, is: is there a distinction between the efficiency within the Canadian sector of the industry between the union and the nonunion sector?

Mr. Scrim: The question is, is one more efficient than the other, I suppose.

Mr. Broadbent: Right.

Mr. Scrim: I would say that in the pipeline construction industry, the major pipe-line contractors are all unionized. There are a number of medium-size pipeline contractors who are nonunion. These nonunion pipeline contractors are getting an increasing share of the pipeline construction business in this country, not that they are paying lower wages because they are paying exactly the same wages or even, in some cases, higher wages than we are, and they are paying the same kind of bonus incentives and so forth that the union contractors are doing. But what they are avoiding are some of the problems, some of the working clauses of the agreement required of the union contractors in the form of waiting time. For instance, in pipeline construction, if on a rainy day, for instance, we cannot work, we are required to pay our pipeline welders five hours' pay that day regardless. The nonunion contractors, of course, do not recognize that and they do not pay it. And we have similar clauses in our agreement whereby if they work part of a day and then are rained out or blown out, after a certain number of hours we give eight hours' pay and things of that nature. These clauses amount to quite a bit of money and it enables the nonunion contractor to have distinct advantage if he does not follow those practices. But in the main, I would say the nonunion contractors pay the wages that we are paying.

Mr. Broadbent: But the question I asked was about comparative efficiency and your point was, if I recall, that your major firms are the unionized firms and that the major firms are doing more productive work than their equivalents in the United States. Is that right?

Mr. Scrim: Right, yes.

Mr. Broadbent: So that the unions in this case, the Canadian case, are accepting some bonus or incentive scheme within the contract.

Mr. Scrim: Right. Your question was whether nonunion and union contractors or one or other is more productive? I would say they are probably equal in productivity.

[Interprétation]

M. Scrim: Il y a deux types d'entrepreneurs, les syndiqués et les non-syndiqués. Le premier a des ouvriers syndiqués. Nous employons des ouvriers des quatre syndicats différents, et nous ne pouvons pas employer d'ouvriers non syndiqués pour faire ce genre de travail. Bien sûr, les entrepreneurs qui n'adhèrent pas à des syndicats sont nos concurrents, et comme on l'a déjà dit, le projet de loi joue leur propre jeu, et c'est un autre instrument dont ils se serviront pour faire la concurrence aux entrepreneurs syndiqués.

M. Broadbent: Je me demande s'il y a une différence dans l'industrie canadienne, entre le rendement du secteur syndical et celui du secteur non syndical?

M. Scrim: Je suppose que vous voulez savoir si l'un est plus efficace que l'autre.

M. Broadbent: C'est cela.

M. Scrim: Je dirais que dans l'industrie de la construction de pipelines, les principaux constructeurs de pipelines adhèrent tous à des syndicats. Il y a un certain nombre de constructeurs moins importants de pipelines qui n'adhèrent pas à des syndicats. Ces constructeurs de pipelines non syndiqués obtiennent une part de plus en plus grande de la construction des pipelines au pays, non pas parce qu'ils paient des salaires inférieurs, car ils paient exactement les mêmes salaires que nous ou même, dans certains cas, des salaires plus élevés; ils paient également le même genre de prime au rendement et ainsi de suite, que les entrepreneurs syndiqués. Mais ils évitent certains des problèmes soulevés par des articles concernant le travail dans les conventions collectives qui exigent que les entrepreneurs syndiqués paient un certain salaire pendant les périodes d'attente. Par exemple, dans la construction des pipelines, si un jour de pluie, par exemple, nous ne pouvons pas travailler, nous devons payer à nos soudeurs cinq heures de salaire quand même. Les entrepreneurs non syndiqués n'admettent pas cela et ils ne le paient pas. Nous avons également d'autres clauses semblables dans notre accord, d'après lesquelles si les employés travaillent une partie de la journée et qu'ensuite ils doivent arrêter à cause de la pluie ou à cause d'une explosion, après un certain nombre d'heures de travail, nous devons leur payer huit heures de travail. Ce genre de clause peut impliquer de grosses sommes d'argent, et permettre à l'entrepreneur non syndiqué d'avoir un avantage certain sur nous. En général, cependant, ils paient les mêmes salaires que nous.

M. Broadbent: Mais je voulais savoir si le rendement était comparable, et vous m'avez dit, si je me souviens bien, que les principales sociétés étaient syndiquées et que ces mêmes sociétés importantes faisaient un travail plus productif que les sociétés correspondantes aux États-Unis. Est-ce exact?

M. Scrim: Oui, c'est exact.

M. Broadbent: Par conséquent les syndicats, au Canada, acceptent un certain plan de primes ou de stimulants dans les clauses du contrat.

M. Scrim: C'est exact. Vous vouliez savoir si les entrepreneurs syndiqués ont une plus forte production que les autres? C'est à peu près la même chose.

[Text]

Mr. Broadbent: So you are not arguing the existence of the unions reducing your efficiency somewhat. To remove the competitive problem, though, that might arise because of this legislation, even in some modified form, it was suggested a minute ago in the distinction between unionized and nonunionized firms that maybe the solution would be to have a universal unionized system for the federal government to take action that would in some sense make it mandatory for all workers in the industry to have some form of union.

Mr. Scrim: What you are suggesting is a very delicate point but I would say to you, sir, that in the Province of Quebec this has actually happened. You are probably aware of that. In the construction bill that was referred to in the Province of Quebec it is mandatory; there are no nonunion contractors in Quebec and there are no nonunion construction workers. It is mandatory in the Province of Quebec for all construction workers to belong to a union and it is mandatory for all employers to hire union workers.

Mr. Broadbent: Are there certain advantages in this?

An hon. Member: The profit is going down the drain.

Mr. Scrim: Yes, there are.

Mr. Broadbent: What was that? Pardon me?

• 2145

Mr. Rock: The profit is going down the drain because of this.

Mr. Broadbent: Because of this? I hope that was recorded, Mr. Chairman.

Mr. Scrim: I do not want to get into a discussion about Quebec, but I would like to make the point that the brief the Canadian Construction Association prepared in 1969, which had to do with suggestions that we have for the construction industry, provided for accreditation which would go a long way towards the point you are trying to make.

Mr. Broadbent: I was not being at all facetious when I made the suggestion. It seems to me that such an approach not only in this industry but in others as well would be very worthwhile. However, to deal with the particular point that you raise, from your side of the bargaining table, if you like, to remove the competitive advantage that a nonunion firm might have, strictly on those grounds alone it might be worth serious consideration.

I would like to go back to a point made in the summary of your brief that I found a little confusing in light of what was said about the Province of Saskatchewan and the Saskatchewan Federation of Labour supporting the kinds of proposals you had made.

Mr. Hartley: It was not Saskatchewan I do not think. Sorry, yes.

Mr. Broadbent: So the Saskatchewan Federation of Labour supported...

Mr. Durocher: Correction, please, the Saskatchewan Building Trades Council.

[Interpretation]

M. Broadbent: Par conséquent vous ne dites pas que l'existence des syndicats diminue votre rendement de quelque façon. Pour éliminer le problème de la concurrence, cependant, qui pourrait surgir à cause du présent projet de loi, même s'il est modifié, on a suggéré il y a un instant lorsqu'on a fait une distinction entre les sociétés syndiquées ou non, que la solution pourrait peut-être se trouver dans un système universel de syndicalisme, par lequel le gouvernement fédéral pourrait prendre des mesures de façon à rendre obligatoire pour tous les travailleurs de l'industrie l'adhésion à un certain type de syndicat.

M. Scrim: Vous proposez là une chose très délicate, mais dans la province de Québec, monsieur, c'est vraiment ce qui s'est produit. Vous le savez probablement. Dans le projet de loi sur la construction dont nous avons parlé, pour la province de Québec, c'est obligatoire; il n'y a pas d'entrepreneurs non syndiqués au Québec, et il n'y a pas de travailleurs de la construction qui ne sont pas syndiqués. Tous les travailleurs de la construction de la province de Québec sont obligés d'appartenir à un syndicat, et tous les employeurs sont obligés de n'engager que ceux-là.

M. Broadbent: Est-ce que cela comporte certains avantages?

Une voix: Les profits disparaissent.

M. Scrim: Oui, il y en a.

M. Broadbent: Qu'avez-vous dit?

M. Rock: C'est pour cette raison que les profits diminuent.

M. Broadbent: Pour cette raison? J'espère que c'est enregistré, monsieur le président.

M. Scrim: Je n'ai pas l'intention de discuter du Québec, mais je peux vous dire que l'exposé que l'Association canadienne des constructeurs a présenté en 1969 au sujet de nos propositions pour l'industrie de la construction plaçait la question de l'accréditation dans cette perspective.

M. Broadbent: Je n'avais pas du tout l'intention de plaisanter. Ce principe me semblait tout au contraire très valable, et non seulement pour l'industrie de la construction. Pour revenir au problème que vous venez de soulever, je dirais que la possibilité d'éliminer l'avantage concurrentiel des entreprises non syndiquées mérite déjà que vous y réfléchissiez sérieusement.

Je voudrais revenir à la partie de votre mémoire qui traite de la province de la Saskatchewan et de son association. Vous dites qu'elle est en faveur de vos suggestions?

M. Hartley: Il ne s'agit pas de la Saskatchewan, pardon, c'est une erreur.

M. Broadbent: L'Association de la Saskatchewan est donc en faveur...

M. Durocher: Il ne s'agit pas de l'Association, mais du Conseil des syndicats de la construction de la province de la Saskatchewan.

[Texte]

Mr. Broadbent: But not the Saskatchewan Federation of Labour?

Mr. Durocher: I am not sure, I would have to double check this. I am not sure that the Federation of Labour was involved but certainly the Saskatchewan Building Trades Council, the provincial body of the building trades unions definitely were involved.

Mr. Broadbent: Did they oppose the Saskatchewan bill that you are objecting to as well?

Mr. Durocher: I beg your pardon.

Mr. Broadbent: Did they oppose Bill 134 in the Province of Saskatchewan?

Mr. Durocher: Bill 134 just came out about a week ago. It is not yet legislation, but it is the first one to follow the federal move of attempting to deal with technological change through labour relations.

Mr. Broadbent: I take it that the bill does not exempt the construction industry or you would not be objecting to it.

Mr. Durocher: It does not, as far as I know.

Mr. Broadbent: It does not. Are its provisions essentially similar to the bill we are considering here tonight?

Mr. Durocher: Are they similar?

Mr. Broadbent: Yes. Are its provisions essentially the same?

Mr. Durocher: I think they have gone further than the federal bill.

Mr. Broadbent: Well, that is encouraging. I will leave that.

The Chairman: Mr. Serré.

Mr. Serré: Thank you, Mr. Chairman. I have listened with a great deal of interest to the arguments and the questions brought forth tonight. In going through the fairly exhaustive and comprehensive brief which was presented to us, one gets the impression that it is critical of most of the provisions of the bill, for example, the question of technological changes, extension of bargaining rights and what not. I have just a brief question. Could the President tell us what provisions in the bill, if any, they approve?

Mr. Hartley: Yes. There was a provision of some degree of protection for the individual employees from abuses by his trade union, which I think we agree with. We feel that generally the individual member of the union is so dependent on his union for his livelihood that he needs legislation now to protect him. With the general use of the hiring hall in our industry, the union does have absolute power over a man's livelihood, now more than we have. So we feel that today he does need protection, we welcome that legislation.

• 2150

I think we have stressed that we understand the intent of the bill, you can quite understand that we are not questioning the intent of the bill, but we do feel though—and I think this is our main point—that as most minorities today we try to respect and to protect, that while we feel that we are the biggest industry in Canada we are relatively probably still a minority, but we would hope that under legislation by the federal government you will respect the unique problems that we have as a minority. This, I think, is important. I think we want to stress, too, that most experts in the labour relations field have looked at our industry—Hal Goldenberg is an example and I think Professor

[Interprétation]

M. Broadbent: Il ne s'agit pas de l'Association?

M. Durocher: Il faudrait que je vérifie, je n'en suis pas sûr. Je ne sais pas si l'Association était concernée, mais il s'agissait sûrement du Conseil des syndicats de la construction de la Saskatchewan qui est le représentant provincial des différents syndicats.

M. Broadbent: Est-ce qu'il s'élève comme vous contre la loi de la Saskatchewan?

M. Durocher: Je ne comprends pas.

M. Broadbent: Est-ce qu'il s'élève contre le bill 134 qui a été introduit par le gouvernement de la Saskatchewan?

M. Durocher: Ce bill est sorti il y a une semaine environ. Il n'est pas encore entré en vigueur, mais représente la première tentative d'une province de suivre le gouvernement fédéral pour régler la question des changements technologiques grâce aux relations du travail.

M. Broadbent: J'imagine que ce projet de loi ne fait pas non plus d'exception pour l'industrie de la construction, autrement vous ne seriez pas contre.

M. Durocher: C'est cela, autant que je sache.

M. Broadbent: Il ne fait pas d'exception. Est-ce que ce projet de loi ressemble à celui que nous étudions ce soir?

M. Durocher: Est-ce qu'ils se ressemblent?

M. Broadbent: Oui. Est-ce que ce sont à peu près les mêmes dispositions?

M. Durocher: Je crois qu'ils vont plus loin que le gouvernement fédéral.

M. Broadbent: C'est encourageant. C'est tout.

Le président: Monsieur Serré.

M. Serré: Merci, monsieur le président. J'ai suivi avec beaucoup d'intérêt ce qui s'est dit ce soir. Parcourant cet exposé plutôt long et complet, j'ai eu l'impression qu'il critique la plupart des dispositions du projet de loi comme, par exemple, la question des changements technologiques et l'extension d'étroites négociations et je ne sais quoi encore. Ma question est très brève. Est-ce que le président pourra nous dire s'il y a des dispositions qu'il approuve et desquelles il s'agit?

M. Hartley: Je crois que nous sommes d'accord avec une disposition qui doit protéger jusqu'à un certain degré les employés de leur syndicat. Nous trouvons que les syndicats dépendent tellement de leur syndicat qu'ils ont besoin d'une loi qui les protégerait. Les méthodes d'embauchage actuelles donnent aux syndicats le pouvoir absolu sur les ouvriers. Leur pouvoir est plus étendu que le nôtre et nous serions heureux si l'on pouvait trouver un moyen législatif pour protéger la main-d'œuvre.

Je crois que nous avons suffisamment démontré que nous comprenons l'intention du bill. Vous comprenez que

nous ne mettons pas en cause son intention, mais nous croyons cependant—et voilà notre souci principal—que comme la plupart des minorités que nous essayons de respecter et de protéger aujourd'hui, même si nous sommes la plus importante des industries canadiennes, nous sommes relativement minoritaires, nous espérons que le gouvernement fédéral préparera une législation qui respecte les problèmes particuliers à cette minorité. Voilà un point important. Aussi, nous voudrions faire remarquer que la plupart des experts en relations du travail ont examiné notre industrie—M. Hall Goldenberg et le professeur Woods en sont des exemples—et tous en arrivent à

[Text]

Woods is also—and all of them have come up with the very definite recommendation that our problems within our industry are unique. You cannot provide legislation which will look after normal manufacturing and industry generally and apply it to construction. They have all recommended, as we have consistently for the last few years, that there should be special provisions to cover us. We need this legislation to give a balance of power. We do not want legislation and we are not asking for legislation which will, let us say, in effect run our industry, but we do hope that we can get something that is practical to live with.

I think, sir, we are being criticized—and in many respects quite justifiably—by other industries in Canada. We are being criticized by the public because of the high rates we pay and the working conditions. When our construction workers, for example, are building an extension to an existing plant and are being paid considerably more than other people working in the same area with, let us say, working conditions that are quite different, they ask why they should not be paid. We are being criticized for infecting. We are being criticized most particularly for our jurisdictional problems which result in slowdowns, strikes—a lot of them illegal—which affect, let us say, all construction.

I do not know whether we are in first or second place to the Public Service now, but we were the leaders. I do not know whether we have lost that position today, but it is considered that our labour relations have been the worst, anywhere in the country. We realize this. I think we are trying in our best way, and I think we are making progress, to overcome that. We are very concerned though that this bill is going to accentuate those problems rather than relieve them. We expect that if we have to follow this, certainly in the areas under the federal jurisdiction—maybe we emphasized this at the beginning, but I think we should go back to emphasize this—we have been told in discussions with the Minister and some of his officials that while the bill is intended to cover the main industries under federal jurisdiction we are a very small part of it, that this bill will only affect a small part of our total industry certainly until to now it does. We are expecting and very glad to see the investment that we presume is going to go into the north. This can be a very significant factor. It can be a very significant factor, too, and probably all these problems will be exaggerated there because it is going to cost the taxpayers one hell of a lot more money. This is what concerns us, the whole thing.

All we are asking really is, if we do need legislation, why are the things that we have requested which are in so many of the provinces acts not included in this bill, the things, that would, in fact, help us to get a more stable force? May I repeat again, we hoped that this bill would act as a model act for the rest of Canada, but I am afraid we do not agree.

The Chairman: Mr. Serré.

Mr. Serré: I suppose the question was asked before, but taking into consideration the peculiar position the construction industry is in, especially regarding the Northwest Territories, I have difficulty understanding exactly what you would like to see included in the bill. Would you prefer to have a special exemption for the construction industry regarding technological changes only or would you rather see special legislation for the construction industry only? I am taking into consideration also that you come mainly under provincial jurisdiction.

[Interpretation]

une recommandation très nette, en rapport avec le caractère unique des problèmes de notre industrie. Il est impossible de faire une loi qui traite de la fabrication et de l'industrie en général et d'essayer de l'appliquer à la construction. Comme nous l'avons dit d'une façon générale depuis plusieurs années, ces experts ont recommandé des dispositions spéciales pour nous. Cette loi est nécessaire afin d'établir un équilibre des forces. Nous ne désirons ni ne demandons une loi qui nous aidera à travailler à l'intérieur de l'industrie, mais nous désirons des normes pratiques.

Les autres industries du Canada nous critiquent parfois injustement. Le public nous critique à cause des taux élevés que nous payons et à cause des conditions de travail. Par exemple, lorsque nos travailleurs de construction agrandissent une usine existante, et qu'ils sont rémunérés à un niveau supérieur aux gens de l'endroit qui ont des conditions de travail bien différentes, ils se demandent pourquoi leur rémunération n'est pas égale. On nous accuse d'être agents d'infection. La critique porte particulièrement sur nos problèmes de juridiction qui amènent des retards, des grèves, plusieurs grèves illégales, qui touchent à toute la construction.

Je ne sais pas si nous nous disputons la première ou la deuxième place avec la Fonction publique, mais nous étions en tête. Peut-être avons-nous perdu cette place, mais il semble que nos relations de travail ont été les pires du pays. Nous en sommes conscients. Nous faisons tout ce que nous pouvons pour changer la situation et nous avons fait un certain progrès. Nous craignons de voir nos problèmes accentués plutôt qu'allégés par ce bill. Si nous devons nous y soumettre, je le répète comme je l'ai dit au début, dans certaines questions soumises à la juridiction fédérale, et au cours de discussions avec le ministre et certains de ses fonctionnaires, on nous a laissé entendre que ce projet de loi s'adressait aux industries majeures soumises à la juridiction fédérale, et que nous n'en étions qu'une petite partie, que ce projet de loi affecte qu'une partie infime de notre industrie dans son ensemble, ce qui semble vrai jusqu'à maintenant. Nous attendons avec joie les investissements qui seront versés au Nord du pays. Voilà un facteur important. En plus d'être un facteur important, il est possible que les problèmes seront exagérés parce qu'il en coûtera beaucoup aux contribuables. Toute la question nous intéresse.

Voilà notre souci: si nous avons besoin d'une loi, pourquoi ne trouvons-nous pas dans ce bill les aspects qui apparaissent dans plusieurs lois provinciales et qui, de fait, nous rendraient plus forts et plus stables? Encore une fois, je voudrais que ce bill serve de modèle pour le reste du Canada, mais je pense que nous différerons d'opinion.

Le président: Monsieur Serré.

M. Serré: Cette question a probablement été posée. Mais compte tenu de cette situation spéciale de l'industrie de la construction particulièrement dans les Territoires du Nord-Ouest, je me demande exactement ce que vous voulez mettre dans le bill: une exemption spéciale pour l'industrie de la construction uniquement dans le cas des modifications technologiques ou voulez-vous que cette industrie soit l'objet d'une législation spéciale? Je tiens compte du fait que vous relevez principalement de la compétence provinciale.

[Texte]

Mr. Hartley: We would like a special section in the act or a separate act, which will cover particularly the peculiar requirements to our industry. Most provinces have accepted this. I think there is a need for this.

We are suggesting that the technological provisions are unworkable. Not only are they unworkable, they tend to create problems, very serious problems, not only to us but infecting the rest of industry, I think. We would like to see what we have always asked for, that the federal government would follow the provisions of the model act that we produced and submitted to the federal government. Does that answer your question, sir?

Mr. Serré: You refer to a model act. What if the provincial governments adopt legislation similar to the federal bill that is proposed right now? Would not that prove it is good legislation?

Mr. Hartley: We feel that accreditation would help, which is what we have been asking for. Provisions whereby jurisdictional problems can be solved without work stoppages. We mentioned secondary boycotts, the voting of ratification of agreements and so on, which we are concerned about. I think we mentioned in the brief the requirements for certification, which is another thing we request and balloting for strikes and so on. These are all conditions that will serve for a mobile work force working for mobile employers.

There is another point we have not mentioned nor brought up tonight which concerns us very much, the fact that we work normally through associations. It is not the practice today for very many contractors to sign an individual contract with a union. It is normally done by a group of contractors. Somebody asked how many agreements we had. If we took every one of the contractors with an individual agreement with every union, we think they would run to the hundreds of thousands.

I think this is one of the things that we have not brought up; that in the case of an agreement made by an association of contractors with a union or a council of unions, the agreement is made with that group and then under technological change, the fight is with an individual contractor and the union. This, of course, obviously creates complete problems. How does it finish up? We could go into more detail on that one, if you like. This is one of the facts of life within our industry. We want to make it even more. To apply technological negotiations with an individual contractor, then becomes a very serious problem.

Mr. Serré: Could these problems not be worked out with the provincial governments whenever they draft similar legislation?

Mr. Durocher: There is no procedure under the present bill to work out any such dispute or any dispute that arises in the construction industry in the Northwest Territories. The provinces have already provided recognition of the type of bargaining that occurs in the construction industry. This bill does not.

Mr. Hartley: May I answer this? Let me give you a specific example. We make an agreement between an association and a union. One contractor changes his equipment or his method of operating—it is true that the association could then carry his complaint and negotiate it—but he then negotiates with that particular contractor, so immediately you have not one agreement for the whole industry but a

[Interprétation]

M. Hartley: Nous aimerions qu'un article distinct de la loi, ou qu'une loi distincte traite de ces besoins particuliers de notre industrie. La plupart des provinces ont accepté de procéder ainsi.

Nous prétendons donc les dispositions concernant la technologie ne sont pas applicables en pratique et qu'elles créent des problèmes sérieux non seulement pour nous mais pour le reste de l'industrie. Ce que nous voulons c'est ce que nous avons toujours demandé, que le gouvernement fédéral se conforme à la loi-type que nous avons rédigée et que nous lui avons soumise. Êtes-vous satisfait?

M. Serré: Vous parlez d'une loi-type. Et qu'arriverait-il si les gouvernements provinciaux adoptaient des lois semblables à ce bill fédéral que nous avons ici? Ne serait-ce pas une preuve de sa valeur?

M. Hartley: Nous pensons que l'accréditation serait utile: il faudrait des stipulations qui permettraient de résoudre les problèmes de compétence sans qu'il y ait arrêt de travail. Nous avons parlé des boycottages secondaires, du vote en vue de ratifier les conventions, etc. Je crois que nous avons mentionné dans le mémoire la nécessité de l'accréditation, ce qui est un autre point que nous avons demandé, ainsi que le scrutin dans le cas des grèves, et le reste. Toutes ces conditions militeront pour que nous ayons la force ouvrière mobile au service d'employeurs mobiles.

La question que nous n'avons ni mentionnée ni soulevée ce soir et qui nous préoccupe énormément c'est le fait que normalement nous opérons par l'entremise d'associations; il est très rare de nos jours que des entrepreneurs signent un contrat individuel avec un syndicat. Il s'agit d'habitude d'un groupe d'entrepreneurs. On nous a demandé combien nous avions de conventions: je crois que s'il fallait dénombrer tous les entrepreneurs qui ont passé un accord individuel avec un syndicat, il y en aurait des centaines de mille.

Je crois que cette question n'a pas été soulevée. Dans le cas d'un accord entre une association d'entrepreneurs et un syndicat ou un conseil de syndicats, l'accord est conclu avec ce groupe et lorsqu'il se produit des changements d'ordre technologique, le conflit se limite alors à un entrepreneur individuel et au syndicat. Il en résulte donc de toute évidence des problèmes de ce genre. Quel en est le dénouement? C'est inévitable dans notre industrie et négociation des changements d'ordre technologique avec un entrepreneur en particulier devient alors un problème très difficile à résoudre.

M. Serré: Est-ce qu'on ne pourrait pas résoudre ces problèmes en collaboration avec les gouvernements provinciaux lorsqu'ils décident de rédiger une loi similaire?

M. Durocher: Dans le cadre du présent bill on ne peut résoudre de tels différents, ni des différents qui seraient soulevés en rapport avec l'industrie de la construction dans les Territoires du Nord-Ouest. Déjà les provinces reconnaissent ce genre de négociations dans l'industrie de la construction et le présent bill ne le fait pas.

M. Hartley: Me permettez-vous d'ajouter quelque chose? Me permettez-vous d'apporter un exemple bien précis. L'accord est conclu entre une association et un syndicat. Un entrepreneur modifie son équipement ou sa méthode de travail—l'association, il est vrai, pourrait poursuivre sa plainte et négocier—mais il négocie alors qu'avait l'entrepreneur en question et il en résulte immédiatement non

[Text]

separate one for that particular contract. So the whole group negotiations goes phut.

• 2200

Mr. Serré: Thank you very much.

The Chairman: Gentlemen I have three names left, if you do not mind; I have Mr. Schumacher, Mr. Weatherhead and Mr. Caccia. Do you think we should continue past 10 o'clock? It is up to the Committee to decide. Do we agree?

Mr. Schumacher: I would agree Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Schumacher.

Mr. Schumacher: I will try not to use my 10 minutes. I would like to try to get some idea where the concentration of union organization appears within the industry? Is it confined to certain types of activities of the members of the association or is it forty-sixty pretty well throughout?

Mr. Hartley: The main areas of nonunion activity are in roadbuilding, housing and dredging; industrial construction has until now been pretty well unionized. Some of that work which has been traditionally work of our industry and our trade unions is being taken over to some degree by owners with industrial unions. For example, Algoma Steel Corporation Ltd are tending more and more to use their own steel workers to do their construction, maintenance and in some cases new construction. The steel company in Halifax has in fact agreed with the steel workers that they will do all their construction for their new plant. In British Columbia there are agreements more and more with woodworkers. This is a new tendency to overcome some of the problems that we between us, our unions and ourselves, have created in excessive costs. However, I would say most normal construction has been with our people and in industrial and institutional and so on. I might say that some of the developers, let us say of apartment buildings, have in large measure been nonunion. With all the mass hysteria that is going on some of those developers are finding that they are not going to build apartments and they are going into more of the commercial work. They are building with their own forces and in some cases there is a tendency for them to go nonunion and it may be a growing effect.

Mr. Schumacher: Next I was going to ask whether in the membership of the association there has been a trend towards unionization or a lessening of unionization over the past 10 years or has it remained pretty well static?

Mr. Hartley: It has been pretty stable in those areas that they have been traditionally in. I would say that today it is a bit more wobbly, but more and more work is being undertaken, not necessarily by nonunion but by other unions.

Mr. Durocher: I think the unions have made inroads in the roadbuilding industry within the last 10 years.

Mr. Schumacher: Your brief mentions the problem of initiation fees and that you felt there should be something in the legislation to protect workers in that regard. What do these initiation fees run to? Can you give us an example?

[Interpretation]

pas un seul accord pour l'ensemble de l'industrie mais un accord distinct pour ce contrat particulier. Alors les négociations avec tout le groupe ne sont plus possibles.

Mr. Serré: Je vous remercie.

Le président: Messieurs, il reste trois noms sur la liste, celui de MM. Schumacher, Weatherhead et Caccia. Voulez-vous poursuivre après dix heures? Le Comité doit décider. Êtes-vous d'accord?

Mr. Schumacher: Je suis d'accord, monsieur le président.

Le président: Monsieur Schumacher.

Mr. Schumacher: Je vais essayer d'être bref. Je voudrais savoir où se concentre l'organisation syndicale au sein de l'industrie. Est-elle limitée à certains genres d'activités des membres de l'association ou la proportion est-elle de 40 à 60 d'un bout à l'autre?

Mr. Hartley: Les secteurs principaux d'activité non syndicale sont ceux de la construction des routes, du logement et du dragage. Jusqu'à présent, les ouvriers de la construction industrielle ont été assez largement syndiqués. Une certaine partie de ces travaux qui appartenaient traditionnellement à notre industrie et à nos syndicats passent jusqu'à un certain point sous le contrôle des syndicats industriels. Par exemple, l'Algoma Steel Corporation Limited tend de plus en plus à employer ses propres travailleurs de l'acier pour ses travaux de construction, d'entretien et, dans certains cas, de nouvelles constructions. L'aciérie de Halifax est en fait convenue avec les travailleurs de l'acier que ceux-ci feront toute la construction de leur nouvelle usine. En Colombie-Britannique, davantage d'accords sont conclus avec les ouvriers du bois. Cette nouvelle tendance doit régler certains des problèmes qui se sont posés entre nos syndicats et nous-mêmes. Cependant, nos employés effectuent normalement la plupart de la construction industrielle, etc. Bon nombre des constructeurs d'immeubles d'appartements, par exemple, n'ont pas d'ouvriers syndiqués. Voyant l'hystérie massive qui se propage certains de ces constructeurs décident de construire moins d'appartements et de construire plus d'immeubles commerciaux. Ils construisent par leurs propres moyens et, dans certains cas, ils ont tendance à ne pas avoir de syndiqués à leur emploi, et cette pratique peut s'étendre.

Mr. Schumacher: Les membres de l'association ont-ils tendance à favoriser ou à abandonner le syndicalisme au cours des dix dernières années? La situation reste-t-elle statique?

Mr. Hartley: La situation est restée relativement stable dans les domaines traditionnels. Aujourd'hui, elle se modifie légèrement mais plus de travaux sont entrepris non pas par des ouvriers non syndiqués mais par des ouvriers d'autres syndicats.

Mr. Durocher: Je crois que les syndicats ont débouché sur l'industrie de la construction des routes dans les dix dernières années.

Mr. Schumacher: Votre mémoire fait mention du problème des droits d'inscription et vous pensez que la loi devrait prévoir la protection des ouvriers à cet égard. A combien s'élèvent ces droits d'inscription? Pouvez-vous nous donner un exemple?

[Texte]

The Chairman: Mr. Durocher.

Mr. Durocher: There are examples of initiation fees running as high as \$500. It is not unusual to see them in the \$100 to \$300 range.

Mr. Schumacher: Is that per year?

• 2205

Mr. Durocher: No, that is an entry fee in addition to the monthly dues, which may run in the neighbourhood of \$8 to \$10.

Mr. Schumacher: Is that done every year? I look at the industry being largely seasonal.

Mr. Scrim: It is initiation.

Mr. Schumacher: It is a one-shot effort.

Mr. Durocher: If the individual allows his membership to lapse in the union he would have to re-enter again and there would be another initiation fee.

Mr. Hartley: We are concerned in this, sir, that some unions want to restrict the membership, which they can do in various ways, including high initiation fees. As a result, it is very difficult for a man to get in. There are further abuses that come in where they will not increase the membership. The union will only allow a person to come in on a permit basis. It really comes down to the right of a man to work.

Mr. Schumacher: Do they have to pay for those permits?

Mr. Hartley: Yes, sir.

Mr. Rindress: It is \$240 in the SIU for a work permit for maybe two or three months' work.

Mr. Schumacher: I see. This is my last question this evening. Mention was made of the Merit Shop system. I was wondering whether somebody would care to tell me how that works.

Mr. Hartley: It is an association of contractors. It is almost like a mutual association whereby a group of contractors, general contractors and trade contractors, have got together and decide that they will not work on a strictly union closed shop basis. They provide that they will give jobs to any man who they feel is qualified. They pay him what they think he is worth. In some cases they pay higher than union rates. They work the hours that they feel are best, which are not necessarily long ones because they are competitive. In some cases they have incentives.

Mr. Schumacher: Does that mean profit-sharing?

Mr. Hartley: It could in some cases. They find that they can attract better people because they can guarantee and tend to get their own employees. They employ their own employees. That may seem strange to you. May I explain that we do not have our own steady employees. Normally they come from the union hiring them. We never control whom we are going to get. These merit shop operators tend to use their own steady work forces whom they know and to whom they guarantee pretty well stable employment. Their sub-contractors work the same way. Out of this they find they have excellent productivity—I am talking of American contractors particularly—they can, in fact, do work cheaper than in the conventional way with

[Interprétation]

Le président: Monsieur Durocher.

M. Durocher: Il existe des exemples de droits d'inscription qui s'élèvent jusqu'à \$500. Ils sont en général de l'ordre de \$100 à \$300.

M. Schumacher: Est-ce le tarif annuel?

M. Durocher: Non, il s'agit de frais d'inscription qui s'ajoutent aux droits mensuels, lesquels sont de l'ordre de \$8 à \$10.

M. Schumacher: Est-ce qu'il faut faire cela chaque année? Je considère l'industrie comme étant plutôt saisonnière.

M. Scrim: C'est au début.

M. Schumacher: Cela se fait d'un seul coup.

M. Durocher: Si la personne laisse expirer sa carte de membre du syndicat, elle devrait s'inscrire à nouveau et payer d'autres frais d'inscription.

M. Hartley: Ce qui nous préoccupe, monsieur, c'est que certains syndicats veulent limiter le nombre de leurs membres, et ils peuvent le faire de différentes façons, par exemple, en exigeant des frais d'inscription élevés. Par conséquent, il est très difficile pour une personne de se faire admettre. Il y a d'autres abus que les syndicats exercent pour ne pas augmenter le nombre de leurs membres. Le syndicat permet par exemple à une personne de s'inscrire seulement si elle obtient un permis. En fait, il s'agit du droit de tout homme à travailler.

M. Schumacher: Est-ce qu'il faut payer pour ces permis?

M. Hartley: Oui, monsieur.

M. Rindress: Le Syndicat des travailleurs de l'acier exige \$240 pour un permis de travail d'une durée de deux ou trois mois.

M. Schumacher: Je vois. J'aurais une dernière question à poser ce soir. On a parlé du système de salaires selon le mérite. Je me demandais si quelqu'un pourrait m'expliquer comment il fonctionne.

M. Hartley: Il s'agit d'une association d'entrepreneurs. C'est à peu près comme une association mutuelle dans laquelle un groupe d'entrepreneurs, des entrepreneurs généraux et des entrepreneurs spécialisés, se sont réunis et ont décidé de ne pas se constituer en ateliers fermés aux ouvriers non syndiqués. Ils ont décidé qu'ils donneraient un emploi à quiconque serait qualifié à leur avis. Ils paieraient ce que la personne vaut. Dans certains cas, ils paient même un salaire plus élevé que le taux syndical. Ces personnes travaillent aux heures qu'elles jugent bon de travailler, ce qui n'est pas nécessairement de longues heures, car la concurrence joue à leur égard. Dans certains cas, il y a des primes au rendement.

M. Schumacher: Est-ce que cela signifie une participation aux profits?

M. Hartley: Dans certains cas, c'est possible. Les entrepreneurs constatent qu'ils peuvent attirer les meilleures personnes, car ils peuvent leur garantir du travail et ont tendance à avoir leurs propres employés. Ce sont eux qui engagent leurs employés. Cela peut vous sembler étrange mais je dois vous expliquer que nous n'avons pas d'employés permanents, ce sont les syndicats qui les engagent pour nous habituellement. Nous n'avons rien à dire en ce qui concerne les personnes que le syndicat nous envoie. Par contre, ces entrepreneurs qui ont adopté le système du mérite ont tendance à employer une main-d'œuvre en permanence, des gens qu'ils connaissent et à qui ils peuvent garantir un emploi plus ou moins stable. Leurs sous-trai-

[Text]

trade unions. The only problem is that they run into all sorts of opposition including violence and so on, and that is when the mutual aspect of this comes in, when they all help each other and work together. This is a substantially growing factor in the United States. There is \$40 billion worth of work being done in the United States on this basis.

Mr. Schumacher: In the construction area?

Mr. Hartley: Yes.

Mr. Schumacher: I was wondering how it can be done in your industry, which tends to be seasonal or cyclical. How do they afford to keep on these permanent employees?

Mr. Hartley: They tend to restrict the amount of work they bid so that they can just keep busy on this type of work. They seem to be able to work that better than we do. We cannot do the same thing.

Mr. Schumacher: Their climate would be more conducive in some aspects.

Mr. Hartley: They are fairly high north. They are in Baltimore and so on.

Mr. Scrim: If I might interrupt, they move across vast areas of the United States. The construction volume there is tremendous over-all and a lot of these contractors are quite mobile. In other words, they are out-pricing the union contractors, so they move from Louisiana to California like nothing.

Mr. Schumacher: Thank you.

Mr. Alexander: I have a supplementary. I do not know who the innovator of this scheme was, I just do not recall his name, but I believe he came to Canada in the past three or four months. I saw him on TV trying to explain his position and why they were so successful in the United States. As I recall, you were talking about the United States. Now is there a movement such as that? Has there been an offshoot of the Merit Shop sort of thing in Canada? Is this a growing thing in Canada? Is it in Canada?

• 2210

Mr. Hartley: Not yet. I think what you are referring to was the Toronto Construction Association annual meeting which had a delegation of the American Merit Shop Conference there who talked to them.

Mr. Alexander: That is it.

Mr. Hartley: Last week or in the last few days an electrical contractor spoke to the Electrical Contractors Association about his experiences with this. They have been talking about it. I do not know that anybody has positively followed it yet, but I think there is concern not only among our people, but particularly among the traditional trade unions. They are concerned that this could grow in Canada.

[Interpretation]

tants agissent de la même manière. Ils obtiennent ainsi une production excellente, et je veux parler ici des entrepreneurs américains en particulier, et ils peuvent en fait faire des travaux à meilleur marché que de la façon traditionnelle en passant par les syndicats de métiers. Le seul problème est qu'ils rencontrent toutes sortes d'opposition, et même parfois la violence, et lorsque des difficultés se présentent chez les uns et les autres, ils s'aident tous entre eux, et travaillent de concert. Cette façon de procéder est de plus en plus fréquente aux États-Unis. On fait des travaux pour une valeur de 40 milliards de dollars aux États-Unis en recourant à ce système.

M. Schumacher: Dans le domaine de la construction?

M. Hartley: Oui.

M. Schumacher: Je me demandais comment cela pouvait se faire dans votre industrie, qui tend à être saisonnière ou cyclique. Comment peut-on se permettre de garder des employés en permanence?

M. Hartley: Ils essaient de limiter la quantité des travaux qu'ils offrent de faire de façon à avoir tout juste du travail de ce genre à faire. Ils semblent pouvoir s'en tirer mieux que nous. Nous ne pouvons pas arriver à faire la même chose.

M. Schumacher: Le climat de travail qu'ils établissent est peut-être plus stimulant sous certains aspects.

M. Hartley: Cela se fait surtout dans le Nord, à Baltimore, par exemple, et ainsi de suite.

M. Scrim: Si vous me permettez de vous interrompre, j'aimerais préciser qu'ils se déplacent sur de grandes distances aux États-Unis. Le volume de la construction est immense dans l'ensemble, et beaucoup de ces entrepreneurs peuvent se déplacer facilement. En d'autres termes, ils offrent de meilleurs prix que les entrepreneurs employant des ouvriers syndiqués, et peuvent très facilement aller de la Louisiane à la Californie.

M. Schumacher: Merci.

M. Alexander: J'aurais une question supplémentaire à poser. Je ne sais pas qui fut l'innovateur de ce système, je ne me rappelle pas son nom, mais je crois qu'il est arrivé au Canada au cours des trois ou quatre derniers mois. Je l'ai vu à la télévision alors qu'il essayait d'expliquer sa position et pourquoi ce mouvement avait tant de succès aux États-Unis. Si je me souviens bien, vous parliez des États-Unis. Y a-t-il un mouvement de ce genre? Y a-t-il eu au Canada une flambée dans le genre de celle qu'a suscitée le Merit Shop? Ce mouvement prend-il de l'importance au Canada? Existe-t-il au Canada?

M. Hartley: Pas encore. Je pense que vous parlez de la réunion annuelle de l'Association de la construction de Toronto au cours de laquelle une délégation de la Merit Shop Conference aurait fait d'une communication.

M. Alexander: C'est cela.

M. Hartley: La semaine dernière, ou peut-être ces derniers jours, un entrepreneur en installations électriques a parlé à l'Association des entrepreneurs en installations électriques de son expérience à ce sujet. Ils en ont parlé. Je ne sais pas si le mouvement a déjà été suivi de manière positive, mais je crois qu'il y a des préoccupations non seulement chez nous mais plus particulièrement au sein des syndicats traditionnels. Le fait que ce mouvement pourrait prendre de l'ampleur au Canada, les préoccupe.

[Texte]

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Yes, thank you, Mr. Chairman. I wish first of all to congratulate the Association on being the first group to come before us in this series of hearings. When I was Chairman of the Committee for a couple of years we were privileged to have the Canadian Construction Association before us on two different occasions; the unemployment insurance hearings and later I think on the clause by clause study of the bill and on the Canada Labour (Standards) Code amendments of a year or so ago.

I think in each case, Mr. Chairman, they were the first or nearly the first to be ready to proceed before us. They had a detailed brief, a well represented delegation as they have tonight and while we may not all agree with all the points they submit, I think it should be noted that—I will give Mr. Durocher the credit for this if I may because I know him the best—they really are right on the ball in these submissions to our committee and I gather to other committees of the House at the same time. I think this should not be passed without notice.

I was interested in Mr. Scrim's very articulate description of the difficulties his pipeline people have in the North and to a great extent I guess all the contractors have in the North, and his concern of course that the stewards in individual cases might strike the whole project because of some question of technological change.

I was wondering, Mr. Scrim, and I was going to address this to Mr. Rindress perhaps a bit later, what happens now? Are you subject to very many wildcat strikes or capricious action on the part of stewards, or what is your experience in this line?

Mr. Scrim: We call them "wobbles" in the pipeline construction industry. We have made a determined effort particularly in the last few years to eliminate wobbles. In most cases wobbles occur where the union hands on a particular spread are trying to get something that is not in the agreement. For instance, we had one last summer in British Columbia, on a job in the interior up through the rough country of British Columbia. The operators wobbled on that particular contract because they were looking for transportation from the campsite; they were looking for payment for transportation time to and from the warehouse, whereas, our contract calls for it on one way only. So most of the wobbles that we find ourselves up against are of that kind where usually because of an isolated location they are trying to get benefits beyond the terms of the contract. So we are urging our contractors and trying as best we can to take very strong positions in any illegal wobbles so that hopefully the stewards, who are usually the leaders in these things, will realize that it is in everybody's best interest to stick to the terms of the contract. Of course, if the contractor for whatever reason does not follow the terms of the contract then it is not a wobble, they are supposed to take it to grievance. This is what they are supposed to do. Oftentimes the men get impatient, of course, and before the grievance procedure can be put into action, which in our industry is in 48 hours, they might go

[Interprétation]

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Oui, merci monsieur le président. J'aimerais tout d'abord féliciter l'Association qui est le premier groupe à comparaître devant nous pour cette série d'audiences. Pendant les années au cours desquelles j'ai assumé la présidence du comité, nous avions eu le privilège d'entendre deux fois les représentants de l'Association canadienne de la construction. Il s'agissait la première fois de l'audience relative à l'assurance-chômage et la deuxième fois je pense de l'étude article par article du projet de loi et des modifications relatives au code canadien du travail (normes), il y a un an de cela à peu près.

Je crois que chaque fois, monsieur le président, ils étaient les premiers, ou presque, à être disposés à comparaître devant nous. Ils avaient présenté un mémoire détaillé, leur délégation était, comme celle de ce soir, bien fournie, et, bien que nous puissions n'être pas toujours d'accord avec tous les arguments qu'ils avancent, je pense qu'il est bon de remarquer—et si vous me le permettez, j'en ferais jaillir l'éclat sur M. Durocher car c'est lui que je connais le mieux—que les instances qu'ils présentaient à notre comité ainsi que, je le suppose, aux autres comités de la Chambre simultanément, viennent à point nommé. Voilà un fait, qui, à mon avis, ne doit pas passer inaperçu.

J'ai écouté avec beaucoup d'attention la description extrêmement détaillée qu'a faite M. Scrim des difficultés rencontrées par les représentants du secteur des oléoducs et, dans une grande mesure, probablement par tous les entrepreneurs dans le Nord. J'ai également pris connaissance avec intérêt de ces préoccupations lorsqu'il nous dit que certains délégués syndicaux dans des cas particuliers pourraient combattre le projet tout entier à cause de certaines questions de progrès technologique.

J'aimerais savoir, monsieur Scrim, et je poserais sans doute la même question un peu plus tard à M. Rindress, ce qui se passe maintenant. Avez-vous à souffrir de nombreuses grèves sauvages ou des mesures nées du caprice de certains délégués syndicaux, ou quelles sont vos expériences à ce sujet?

M. Scrim: Dans l'industrie de la construction des oléoducs, nous appelons ça des "tergiversations". Nous avons fait un effort certain, particulièrement au cours des dernières années, afin d'éliminer cette tergiversation. Dans la plupart des cas, elles se produisent lorsque le syndicat suit un mouvement particulier et essaie d'obtenir quelque chose qui n'est pas prévu dans la convention. Par exemple, nous avons eu un cas de ce genre l'été dernier en Colombie-Britannique, sur un chantier loin à l'intérieur de la Colombie-Britannique, dans une région sauvage. Les machinistes ont tergiversé à propos du contrat car ils essayaient d'obtenir un transport à partir du campement, ils essayaient d'obtenir le remboursement des heures de voyage à partir de l'entrepôt et jusqu'à celui-ci, alors que notre contrat ne le prévoit que dans un seul sens. La plupart des tergiversations auxquelles nous ne pouvons confronter surgissent généralement à cause du fait que le chantier est isolé et que les ouvriers essaient d'obtenir des avantages ne figurant pas dans le contrat. Nous demandons donc instamment à nos entrepreneurs de rester fermement sur leur position, ce que nous faisons d'ailleurs également, en cas de tergiversations illégales et nous espérons donc que les délégués syndicaux, qui sont généralement les meneurs, comprendront qu'il est de l'intérêt de tous de s'en tenir aux modalités du contrat. Si l'entrepreneur ne se conforme pas aux termes du contrat, il fait

[Text]

out on a wobble which would be illegal if the grievance had not been heard.

• 2215

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, Mr. Scrim, have you had so-called wobbles for technological reasons in the past? What has happened, for instance, when you have brought in a new piece of machinery that has laid off a number of workers at a given location? Have there not been complaints about that from the union people?

Mr. Scrim: No, no, there have not been any.

Mr. Weatherhead: Has this, in fact, happened? Is it very frequent that you do bring in new equipment or new procedures in the middle of a contract that really mean that a number of the people are laid off half way through the season?

Mr. Scrim: There are constant technological changes taking place in our industry, but very rarely do they happen in such a way that you go from 100 men to 50 men overnight.

Again I come back to the point I made before, I am not sure what a technological change is. I do not think anybody in this room is positive. However, if you are familiar with the construction industry you are aware that over the last seven or eight years in the shovels and backhoes there has been a change from the cable backhoe to the hydraulic backhoe. I do not know whether this is a technological change or not, but it is quite a different machine. The hydraulic hoe out produces the cable hoe. These hydraulic hoes have been gradually coming into being so that our industry now is using them exclusively. This change took place and we have not had any problems with our union on it.

Mr. Weatherhead: One of the main reasons you have not had problems perhaps is because you have not had to lay off people suddenly as a result of this.

Mr. Scrim: Exactly, but I do not think in the construction industry it is always that way. Technological changes are just constantly coming along in a steady progression and this is why in our construction industry every two years we sit down, look over the whole situation and make a new deal.

Mr. Weatherhead: If this happened under the new legislation, if this legislation goes through along the lines proposed, and there were no significant changes in employment because of technological changes, presumably I would suggest the Canada Labour Relations Board would rule that there was no technological change affecting a significant number of people or this sort of thing.

Mr. Scrim: They might, but I would suggest to you, sir, that one of our concerns is that for 90 days, for instance, the job may be shut down pending a decision which we suggest is not necessary because we are providing another solution to it in our industry.

[Interpretation]

l'objet d'un grief. Les hommes s'impatientent parfois et donnent suite au grief, dans les 48 heures pour notre

industrie. Il pourrait y avoir un débrayage illégal si le grief n'était pas entendu.

M. Weatherhead: Monsieur le président, monsieur Scrim, avez-vous eu de ces débrayages pour des raisons technologiques dans le passé? Que s'est-il produit, par exemple, quand vous avez installé une nouvelle machine qui a été la cause de mises à pied d'un certain nombre de travailleurs au même endroit? Est-ce que les syndicats se plaignent de ce genre de situation?

M. Scrim: Non, non.

M. Weatherhead: Est-ce que cela est arrivé? Est-ce que cela arrive souvent qu'on installe du nouveau matériel ou qu'on applique des nouvelles méthodes au milieu de la réalisation d'un contrat qui oblige à licencier un certain nombre de travailleurs au milieu de la saison?

M. Scrim: Il y a des changements technologiques qui s'effectuent sans cesse dans notre industrie, mais ils se produisent rarement du jour au lendemain réduisant à la fois le nombre de travailleurs de 100 à 50 hommes.

Je ne suis pas trop certain de ce que cela signifie un changement technologique. Je ne crois pas que personne ici en soit bien certain. Toutefois, si vous connaissez bien l'industrie de la construction, vous savez qu'au cours des sept à huit dernières années, les pelles ont été remplacées par des excavatrices et l'excavatrice à câble a été remplacée par l'excavatrice hydraulique. Je ne sais si cela représente un changement technologique mais c'est certainement une machine bien différente. L'excavatrice hydraulique dépasse de beaucoup la capacité de l'excavatrice à câble. Ces excavatrices hydrauliques ont été peu à peu mises en l'usage, si bien que notre industrie s'en sert maintenant exclusivement. Le changement s'est opéré sans ennui avec les syndicats.

M. Weatherhead: Une des principales raisons pour lesquelles nous n'avons pas de problèmes c'est peut-être parce que nous n'avons pas eu à licencier de travailleurs soudainement par suite de ce changement.

M. Scrim: Exactement, mais je ne crois pas que ce soit toujours le cas dans l'industrie de la construction. Les changements technologiques sont constants et c'est pourquoi, dans notre secteur, nous nous réunissons en conférence tous les deux ans et repassons la situation en vue de conclure une nouvelle convention.

M. Weatherhead: Si le nouveau projet de loi est adopté et que cela se produise, sans variation sensible de l'emploi par suite de changements technologiques, je présume que le Congrès du travail décidera qu'aucun changement technologique n'affecte un grand nombre de travailleurs.

M. Scrim: Peut-être. Mais nous veillons surtout à ce que l'emploi soit retenu pendant 90 jours en attendant de décider si le poste est indispensable, parce que nous trouvons une autre solution ailleurs dans notre industrie.

[Texte]

Mr. Durocher: May I answer that also?

The Chairman: Mr. Durocher.

Mr. Durocher: Under the terms of the legislation any alleged change can be stopped for a time while the matter is being processed before the board or until such time as the board reaches a decision. However, there are many changes in the industry that could involve some lay offs, for instance, the cranes. If we were to go back again a few years, as Mr. Scrim has said, a tower crane may displace 15 labourers, just bringing on one operating engineer could displace 15 labourers. It would be hard to argue that that is not a technological change, but the two groups of employees are represented by different unions. It would be very difficult to understand a labourer's union leader who would not object to the contractor taking this if it meant the displacement of his people and the hiring of the members of another union. He would politically have to object.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, Mr. Rindress early in the evening mentioned his problems with his dredge and his two extra engineers. I suppose, Mr. Rindress, this has happened from time to time in the past in your negotiations with your union where you have brought in technological changes, whether they were called that or not, and you have changed the number of men that were needed for a particular job. I suggest you must have come to some agreement with the union based on needing fewer people or changing the jobs or people around or this sort of thing. Or has this not been the case?

Mr. Rindress: We have had some problems in the past but not serious problems because the unions were not reinforced by legislation. But I feel that once they have this weapon, this so-called technological change will be used on numerous occasions perhaps to secure some other point altogether that they want. There are so many things in our industry that could be classed as a technological change.

• 2220

Mr. Weatherhead: Have the unions not tried to protect the disappearing jobs of some of their people from time to time in the past in your industry?

Mr. Rindress: Yes, they have tried but they have never been backed by federal legislation. We must reopen our contract in mid-term and debate with them whether or not we can make a change.

Mr. Weatherhead: We are not talking about mid-term; we are talking about the open period between the closed contracts. Surely they have debated pretty strenuously with you and said that if you are going to drop a few of their people, they want extra pay for the remainder or different working conditions or something like that.

Mr. Rindress: This has never really been a major issue in negotiations in the past but they are well aware of this new weapon that they will have. I feel that they will definitely make use of it to an increasing degree.

Mr. Weatherhead: Thank you. I would like to pursue it further, Mr. Chairman, but the time is late and I would like to mention a couple of other points, if I might. It would be useful, as Mr. Durocher and Mr. Hartley, I think, undertook to do with pleasure earlier in the evening, if they could give the Committee some suggested changes to the bill. We would then have a little more to go on. I gather, Mr. Hartley, that there are a number of provinces now that have made some special legislation with respect to con-

[Interprétation]

M. Durocher: Pourrais-je répondre à ceci également?

Le président: Monsieur Durocher.

M. Durocher: En vertu des dispositions du projet de loi, tout changement présumé peut être interrompu pendant un certain temps, tandis que la question est réglée par le Conseil ou jusqu'à ce que le Conseil ait pris une décision. Toutefois, nombre de changements dans l'industrie peuvent imposer des mises à pied; par exemple l'utilisation des grues. Si nous revenions quelques années en arrière, une grue désormais actionnée par un mécanicien nécessitait autrefois 15 ouvriers. Il serait difficile de convaincre que ce n'est pas une évolution technique. Mais les deux groupes d'employés sont représentés par des syndicats différents. Le chef de syndicat devrait s'opposer aux changements qui nécessitent qu'on embauche des membres d'un autre syndicat.

M. Weatherhead: Monsieur le président, M. Rindress a mentionné le problème des deux mécaniciens supplémentaires que nécessite la drague. Je suppose que cela se produit de temps à autre au cours de vos négociations avec votre syndicat lorsqu'il s'agit de changements technologiques; et que vous avez modifié le nombre d'ouvriers employés à une tâche particulière. Vous en êtes arrivés avec le syndicat à un accord basé sur le besoin d'un moins grand nombre de personnes, des changements de postes ou de personnel ou d'autres choses du genre. N'est-ce pas?

M. Rindress: Dans le passé, nous avons eu des problèmes béhins parce que les syndicats n'étaient pas soutenus par la législation. Mais une fois qu'ils auront cette arme en main, ils se serviront du changement technologique à plusieurs reprises en vue d'une toute autre fin. Notre industrie présente tant d'aspects qui pourraient être considérés comme changements technologiques.

M. Weatherhead: Les syndicats ont-ils essayé de contre-carrer la disparition de certaines professions de temps à autre dans votre industrie?

M. Rindress: En effet, ils ont essayé, sans l'appui d'une législation fédérale. Nous devons revoir le contrat à mi-chemin et discuter si un changement peut être fait ou non.

M. Weatherhead: Nous ne songeons pas au mi-chemin; nous parlons plutôt de la période ouverte entre les deux contrats. Ils ont dû discuter sérieusement avec vous en disant que si vous congédiez certains de leurs membres, ils désirent une augmentation pour ceux qui restent ou des conditions différentes ou quelque chose d'analogue.

M. Rindress: Dans les négociations parlées ceci n'a jamais été une question importante. Cependant, ils sont bien conscients de la nouvelle arme qu'ils possèdent et qu'ils voudront certainement utiliser de plus en plus.

M. Weatherhead: Je vous remercie. Je voudrais en parler davantage, monsieur le président, mais il se fait tard et je voudrais parler sur d'autres points, si possible. Comme M. Durocher et M. Hartley l'ont si bien fait plus tôt dans la soirée, il serait fort utile au Comité de recevoir les modifications suggérées au projet de loi. Ceci apporterait plus de lumière. Il me semble, monsieur Hartley, que plusieurs des provinces ont maintenant une législation spéciale à l'égard de l'industrie de la construction. Toutefois, il semble que

[Text]

struction in our industry. I gather also, though, that the five provinces in question have different types of legislation. If I had had more time, I would like to have had you or Mr. Durocher of the delegation go into some of the pros and cons of this provincial legislation, whether it is working out very successfully or whether you suggest new changes and this sort of thing. But perhaps if you are going to make a written submission to the Committee you might bring that point up.

Mr. Hartley: I think we could do that very well, Mr. Chairman, to give you the experience that they have had as a result of the modifications to the different acts. Some have done it different ways.

Mr. Weatherhead: Yes. I gather you have had different reactions to the different acts also. They are not universally good.

Mr. Chairman, in the brief the Association calls attention to the so-called double standard proposed for certification and decertification and suggests that there is no valid reason for this. I think it goes on to say that Mr. Crispo of the task force report was in agreement with the Association's position. I understand, though, that Mr. Crispo has since left that position or changed his mind in that and that he has supported the present Ontario law in this regard. Do you have any comments on that?

Mr. Durocher: I do not recall that we have made the statement in the brief that Mr. Crispo supported this view. I do not think we made this statement.

Mr. Weatherhead: No, you may not have in the brief but you refer to the fact of the Goldenberg-Crispo report and the task force on labour relations. Do you have any further comments on this? Is this a very serious matter as far as you are concerned?

Mr. Durocher: No, it is not very serious at all.

Mr. Hartley: Let us say it is one of the lesser ones. It is just one point on which we felt we should indicate our opinion.

• 2225

Mr. Weatherhead: I think we will look forward to seeing the written comments on these particular points, Mr. Chairman, and due to the lateness of the hour I will pass.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Just to clarify a possible misunderstanding that may have occurred in a previous reply of Mr. Hartley to Mr. Serré, did I understand you to say, Mr. Hartley, that the federal task force on labour relations had recommended special provisions for the construction industry?

Mr. Hartley: Yes.

Mr. Caccia: My understanding, Mr. Chairman, is that it did not. My understanding is that it recommended on a trial basis a certain accreditation system, and that this be tried with the trucking and with the longshoring industries, but no mention was made of the construction industry. Could we clarify that point tonight?

Mr. Hartley: May I ask Mr. Durocher to answer that?

[Interpretation]

les cinq provinces concernées ont adopté des genres de législations différentes. Si le temps me le permettait, j'aimerais entendre soit vous, monsieur Durocher, ou un membre de la délégation présenter les avantages et inconvénients de cette législation provinciale, le succès enregistré ou toute autre suggestion portant sur les changements envisagés. Il vous sera possible d'en faire état dans la présentation écrite que vous soumettrez au Comité.

M. Hartley: Monsieur le président, nous pourrions très bien vous faire part de l'expérience que nous avons à la suite de modifications de certaines lois. Des modalités différentes existent.

M. Weatherhead: Oui. Je suppose que vous avez eu des réactions différentes à l'égard des différentes lois. Elles ne sont pas toutes bonnes.

Monsieur le président, dans son mémoire, l'association parle surtout du double étalon proposé pour l'accréditation et ne semble voir aucun fondement valable. On dit aussi que M. Crispo dans le rapport du groupe de travail acceptait la position de l'association. Cependant, on me dit que M. Crispo a quitté cette position depuis ou a changé d'idée sur ce point et il serait d'accord avec la législation ontarienne sur ce point. Auriez-vous des remarques à ce sujet?

M. Durocher: Je ne me souviens pas d'avoir déclaré dans le mémoire que M. Crispo nous appuyait. Je ne crois pas avoir parlé ainsi.

M. Weatherhead: Non, vous n'en avez peut-être pas parlé dans le mémoire mais vous vous référez au rapport Goldenberg-Crispo et au groupe de travail sur les relations de travail. Auriez-vous d'autres remarques? Trouvez-vous que c'est une question grave?

M. Durocher: Non, il ne s'agit pas d'une question sérieuse.

M. Hartley: C'est une question mineure sur laquelle nous avons cru bon de faire connaître notre opinion.

M. Weatherhead: Je pense que nous attendrons avec impatience les commentaires écrits sur ces points particuliers, monsieur le président, et vu l'heure avancée, je laisserai la parole à d'autres.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. J'aimerais dissiper un malentendu qui aurait pu découler d'une réponse de M. Hartley à M. Serré. Est-ce que vous avez dit, monsieur Hartley, que le groupe d'étude fédéral sur les relations de travail avait recommandé des dispositions spéciales pour l'industrie de la construction?

M. Hartley: Oui.

M. Caccia: A mon avis, une telle recommandation n'a pas été faite. Je pense qu'on a recommandé un système d'accréditation à titre d'expérience et qu'on tente cette expérience dans le cas des camionneurs et des débardeurs, mais on n'a pas mentionné l'industrie de la construction. Est-ce qu'on pourrait avoir des éclaircissements à ce sujet ce soir?

M. Hartley: Pourrais-je demander à M. Durocher de répondre?

[Texte]

Mr. Durocher: The reference to this is on page 159 of the federal task force report.

Mr. Caccia: Would you care to read it.

Mr. Durocher: I do not have it with me, but if you will recall, the argument was developed that this was recommended for the construction industry because it had particular problems. One would have to draw the assumption or the inference because there was so little work in the federal jurisdiction at that time in the construction industry that they drew attention to other industries that may have comparable problems, and they drew attention to the fact that it was recommended for the construction industry. This is all on page 159 of the Woods Task Force Report.

Mr. Caccia: It might be worthwhile perhaps to compare it eventually. The paragraph, for instance, on page 159 that I was referring to did make reference to the trucking, long-shoring and any other federal industry where the Canada Labour Relations Board considers it appropriate, but perhaps Mr. Durocher is referring to another paragraph.

Mr. Durocher: If you would read the previous paragraph to that one.

Mr. Caccia: All right, if you could read it to me.

Mr. Durocher: I do not have it. You appear to have it, sir, in front of you.

Mr. Caccia: No, that is all I have.

Mr. Durocher: I am sorry. The paragraph that precedes the one you are referring to, is the one where they make specific reference to the construction industry.

The Chairman: If there are no more questions, gentlemen,

Mr. Alexander: I have more questions but there is no more time.

The Chairman: ... I would certainly like to thank the Canadian Construction Association for their appearance here tonight and we will be waiting for further supplementary recommendations which we will table.

Mr. Scrim: Mr. Chairman, could I make just one last comment? The gentleman raised the question about what is going to happen to the workers who get laid off because of technological change. I would like to point out what has happened in our particular industry. We have been able to build pipelines right through from Alberta to Quebec because the cost of pipeline construction has been maintained due to increased productivity and due in a good part to technological change. In addition to finding the solution of having feather-bedding guys standing around doing nothing or paying higher wages, there is also the solution of having lower construction prices which increase the demand for your product.

The Chairman: Mr. Hartley.

Mr. Hartley: Mr. Chairman, before we adjourn may I thank you, sir, and the members of your Committee for the interest you have obviously shown in our problems. We expected to be here for about an hour, we have been here two and a half hours, and we do appreciate very much the attention you have paid to us. We are very optimistic.

[Interprétation]

M. Durocher: Ceci se trouve à la page 159 du rapport du groupe d'étude.

M. Caccia: Voudriez-vous le lire?

M. Durocher: Je ne l'ai pas avec moi, mais vous vous souvenez peut-être qu'on a dit que ceci était recommandé pour l'industrie de la construction parce qu'elle avait des problèmes particuliers. On pourrait conclure que parce que le gouvernement fédéral avait si peu de travail à offrir à cette époque à l'industrie de la construction, le rapport a porté sur d'autres industries qui pourraient avoir des problèmes similaires, et on a mentionné que ceci était recommandé pour l'industrie de la construction. Ceci se trouve à la page 159 du rapport du groupe d'étude Woods.

M. Caccia: Il serait peut-être avantageux de faire la comparaison. L'alinéa à la page 159 porte sur le camionnage, le débardage et d'autres industries fédérales auxquelles il s'applique, selon le Conseil canadien des relations ouvrières, mais peut-être M. Durocher songe-t-il à un autre alinéa.

M. Durocher: Si vous voulez bien lire l'alinéa précédent.

M. Caccia: Si vous pouviez me le lire.

M. Durocher: Je ne l'ai pas. Vous l'avez devant vous.

M. Caccia: Non, c'est tout ce que j'ai.

M. Durocher: Je m'excuse. L'alinéa qui précède celui dont vous parlez, est l'alinéa où on mentionne l'industrie de la construction.

Le président: S'il n'y a pas d'autres questions, messieurs

M. Alexander: J'en ai d'autres, mais il ne reste plus de temps.

Le président: J'aimerais remercier l'Association canadienne de la construction dont les représentants ont comparu ici ce soir et nous attendrons d'autres recommandations que nous déposerons.

M. Scrim: Monsieur le président, puis-je faire une dernière observation? Un député a soulevé la question de ce qui allait arriver aux ouvriers qui seront mis à pied à cause des modifications d'ordre technologique. J'aimerais souligner ce qui s'est produit dans notre industrie. Nous avons pu construire des pipelines de l'Alberta jusqu'au Québec parce que le coût de la construction n'a pas augmenté grâce à une productivité accrue attribuable en grande partie aux changements technologiques. Au lieu de payer des travailleurs pour ne rien faire ou de verser des salaires plus élevés, on peut réduire les prix de construction, ce qui entraîne une augmentation de la demande.

Le président: Monsieur Hartley.

M. Hartley: Monsieur le président, avant la fin de la séance, j'aimerais vous remercier et aussi remercier les membres du Comité de l'intérêt que vous portez à nos problèmes. Nous pensions être ici une heure et cela fait deux heures et demie que nous sommes avec vous. Nous apprécions beaucoup l'attention que vous nous avez accordée. Nous sommes très optimistes.

[Text]

The Chairman: It has been a pleasure to hear you.
Gentlemen, we will adjourn until tomorrow afternoon at 3.30.

[Interpretation]

Le président: Nous avons été très heureux de vous recevoir.

Messieurs, la séance est levée jusqu'à demain après-midi à 15 h. 30.

APPENDIX «A»

CANADIAN CONSTRUCTION ASSOCIATION
SUBMISSION
TO THE
HOUSE OF COMMONS
STANDING COMMITTEE
ON
LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
REGARDING
BILL C-183
An Act to Amend the Canada Labour Code
SUMMARY

INTRODUCTION: Construction in the Yukon and Northwest Territories in subject to the Canada Labour Code for labour relations purposes. In recent years the volume of construction in the Territories has been rapidly increasing. The Prime Minister has now announced major highway and harbour programs to facilitate large-scale pipeline and industrial developments. The Federal Government should have an interest equal to that of the construction industry's in seeing that its labour relations legislation is enlightened and recognises the distinctive characteristics and needs of construction operations.

It is recognised that it is a new experience for the Federal Government to have a large construction program falling under the jurisdiction of its labour relations legislation. However, the Federal Task Force on Labour Relations included those who were widely experienced in construction labour relations and their Report recommended that special provisions be included in the Federal Labour Code to accommodate the industry's unique conditions. This was also strongly recommended in the Goldenberg-Crispo Report on Construction labour Relations. Most of the Provinces have recently done so in recognition that their existing labour relations legislation did not «fit» the construction industry and was contributing to chaotic and inflationary conditions.

It is therefore extremely disappointing that Bill C-183 does not in any way recognise the needs of the construction industry or follow the recommendations of its own Task Force or the Goldenberg-Crispo Report or follow the example of the Provincial Governments which have had experience with construction labour relations. Moreover, the construction industry is very concerned that its special nature has also been ignored in a number of the provisions that are included in the Bill.

Whereas the Government is commended for proposing a number of measures designed to modernize our labour relations laws and their administration, we believe that these desirable changes are over-shadowed by features that will further aggravate Canada's poor industrial disputes record by increasing the imbalance of bargaining power favouring Unions and by expanding the opportunities for production interruptions.

In Sections 1 and 2 of this Submission, we present views on what we believe are inequitable or impractical provisions and major omissions. In Section 3 we offer suggestions for improvement to specific provisions of the Bill.

APPENDICE «A»

ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS CANADIENS
MÉMOIRE
AU
COMITÉ PERMANENT
DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE L'IMMIGRATION
DE LA
CHAMBRE DES COMMUNES
CONCERNANT LE BILL C-183
Loi modifiant le Code canadien du travail
SOMMAIRE

INTRODUCTION: La construction dans le Territoire du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest est sujette au Code canadien du travail aux fins des relations de travail. Au cours des dernières années, le volume de construction dans les Territoires s'est accru rapidement. Le premier ministre a annoncé des programmes de construction de routes et de ports pour faciliter le développement industriel et le transport par pipe-line sur une vaste échelle. Le gouvernement fédéral devrait être aussi intéressé que l'industrie de la construction à voir que sa loi des relations de travail soit éclairée et reconnaisse les caractéristiques particulières et les besoins des diverses opérations de construction.

Il est un fait reconnu que c'est une nouvelle expérience pour le gouvernement fédéral que d'avoir un vaste programme de construction qui relève de la compétence de la loi sur les relations de travail. Toutefois, le groupe de travail fédéral sur les relations de travail comprenait des personnes ayant beaucoup d'expérience dans les relations de travail dans le domaine de la construction et elles ont recommandé dans leur rapport que des dispositions spéciales soient insérées dans le Code canadien du travail pour accommoder les conditions uniques de cette industrie. Cette proposition a été énergiquement recommandée dans le Rapport Goldenberg-Crispo sur les relations de travail dans la construction. La plupart des provinces l'ont fait récemment car elles ont reconnu que leurs anciennes lois sur les relations de travail ne s'adaptaient pas à l'industrie de la construction et contribuait plutôt au chaos et à l'inflation.

Par conséquent, il est extrêmement décevant que le Bill C-183 ne reconnaisse en aucune façon les besoins de l'industrie de la construction ou n'entérine pas les recommandations de son propre groupe de travail ou le rapport Goldenberg-Crispo ou ne suive l'exemple des gouvernements provinciaux qui ont de l'expérience dans les relations travail dans le domaine de la construction. En outre, l'industrie de la construction est très contrariée de voir que son caractère très spécial a aussi été ignoré dans un certain nombre de dispositions insérées dans le bill.

Bien que le gouvernement mérite des félicitations pour avoir proposé un certain nombre de mesures destinées à moderniser la législation des relations de travail et son administration, nous croyons que ces changements souhaitables sont assombrés par des caractéristiques qui vont aggraver davantage les litiges industriels au Canada en augmentant le déséquilibre du pouvoir de négociation en favorisant les syndicats et en multipliant les occasions des interruptions de travail.

Dans les parties I et II de ce mémoire, nous présentons nos points de vue sur les dispositions que nous jugeons injustes et inapplicables ainsi que sur les omissions importantes. Dans la partie III, nous offrons des propositions visant à améliorer certaines dispositions particulières du Bill.

SECTION I—INEQUITABLE OR IMPRACTICAL PROVISIONS

TECHNOLOGICAL CHANGE (SECTIONS 149-153): We are particularly apprehensive about Sections 149-153 and their application to the construction industry. Collective bargaining relationships in construction are normally established between groups or associations of contractors and one or more Unions—not between an individual employer and a union as is prevalent in most other industries. We foresee the operation of these Sections undermining and eventually destroying these collective bargaining patterns which are ideally suited to the construction industry and which have taken years to develop. So many precedents with individual companies will be established during the life of a collective agreement that it will render continued joint bargaining impracticable and undesirable for contractors.

In addition, craft resistance to technological change is often expressed through jurisdictional disputes, product boycotts and restrictive work practices. These are becoming increasingly more frequent in Canadian construction. We fear that in the absence of comprehensive industry-wide bargaining and legislative machinery to ensure the effective settlement of jurisdictional disputes, these already serious problems will be aggravated by the operation of the technological change provisions of the Bill.

EXTENSION OF BARGAINING RIGHTS: Because Construction Supervisors come mainly from and frequently return to the ranks of tradesmen, the extension of bargaining rights to supervisory employees poses special problems for the construction industry. When this extension is coupled with Section 184(3)(C), prohibiting employers from taking action against any employee for refusing to perform any function(s) of other employees legally on strike, it will effect a complete shut-down of construction operations during a strike of certain trades and remove contractors' last chance of resisting inflationary demands. We urge legislation to protect supervisors and foremen from union discipline while discharging supervisory responsibilities.

Owner-operators of trucks operate extensively in the construction industry. Each is an employer or potential employer under most Canadian labour relations law, depending on whether he owns more than one vehicle. Extension of bargaining rights to such groups will create major problems in construction and legalize forms of boycott which have hitherto been considered in restraint of trade.

CERTIFICATION AND DECERTIFICATION: There would appear to be no valid reason for the double standards proposed for certification and decertification and for the uncertainty surrounding the timeliness of applications for revocation of certification.

Similarly, the anomaly under Section 128(3) which would permit a Union to be certified with as little as 31% support of eligible employees should be corrected. Employees should be given a choice in all representation votes whereby they may indicate that they do not wish to be represented by any Trade Union named on the ballots.

PARTIE I—DISPOSITIONS INJUSTES OU IMPRATICABLES

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE (ARTICLES 149-153): Nous sommes plein d'appréhension au sujet des articles 149 à 153 et leur application dans l'industrie de la construction. Les relations de négociation collective dans la construction s'établissent normalement entre des groupes ou associations d'entrepreneurs et un ou plusieurs syndicats—et non entre un seul employeur et un syndicat comme c'est le cas dans la plupart des autres industries. Nous prévoyons que l'application de ces articles va miner et éventuellement détruire ces modalités de négociation collective qui conviennent parfaitement à l'industrie de la construction et qui ont exigé des années d'élaboration. Au cours de la durée d'une convention collective, il y aura tellement de précédents de créés pour des compagnies individuelles que les entrepreneurs ne souhaiteront plus de conventions conjointes car elles seront irréalisables.

En outre, la résistance des corps de métier aux changements technologiques s'exprime souvent par des litiges dans le domaine des attributions, par le boycottage des produits et des pratiques de travail restrictives. Ces réactions ouvrières se manifestent de plus en plus dans la construction canadienne. Nous craignons qu'en l'absence de négociation globale de l'industrie et d'un mécanisme législatif assurant le règlement efficace des litiges ayant trait aux compétences, ces problème déjà graves s'aggraveront davantage par l'application des dispositions du bill sur les changements technologiques.

OCTROI DES DROITS DE NÉGOCIATIONS: Étant donné que les contremaîtres viennent généralement d'un corps de métier auquel ils retournent fréquemment, l'octroi de droits de négociation aux employés de surveillance pose des problèmes spéciaux dans l'industrie du bâtiment. Lorsque cet octroi s'associe à l'article 184(3)c qui interdit aux employeurs de poursuivre tout employé qui refuse de remplir les fonctions d'autres employés qui sont légalement en grève, il aura pour effet, au cours d'une grève, de faire cesser les opérations de certains métiers et enlèvera aux entrepreneurs leur dernière chance de résister aux demandes inflationnistes. Nous demandons instamment une loi pour protéger les surveillants et les contremaîtres contre toute autorité syndicale lorsque ces derniers assument leur responsabilité de surveillants.

Les propriétaires-chauffeurs de camions sont en grande demande dans l'industrie du bâtiment. Selon qu'il possède plus d'un véhicule chacun d'eux est un employeur ou un employeur éventuel en fonction de la Loi canadienne des relations de travail. L'octroi de droits de négociations à ces groupes va créer de graves problèmes dans l'industrie du bâtiment et légaliser des formes de boycottage qui ont été considérées jusqu'ici comme des entraves à l'industrie.

ACCREDITATION ET ANNULATION D'ACCREDITATION: Il ne semble pas exister de raison valable pour les doubles normes proposées pour l'accréditation et le refus d'accréditation ni pour l'incertitude relative au temps opportun à présenter des demandes pour la révocation d'un certificat.

De la même façon, il faudrait corriger l'anomalie de l'article 128(3) qui permet à un syndicat d'être accrédité en bénéficiant de l'appui d'aussi peu que 31 p. 100 des employés admissibles. Dans tout scrutin de représentation les employés devraient avoir le choix d'indiquer qu'ils ne veulent pas être représentés par aucun des syndicats énumérés sur le bulletin de vote.

As a matter of principle, a certificate proved to have been obtained by fraud should never be permitted to stand, regardless of procedural irregularities. Section 140 should be amended accordingly.

MINISTERIAL CONSENT FOR PROSECUTION: Labour Relations legislation should be scrupulously enforced by public authority as a means of reducing labour strife. If it is to remain the object of public policy to have the legislation enforced by private interests, then the cost of obtaining ministerial consent should be done away with, as recommended by the Woods Task Force Report.

ARBITRATION: It is not possible to detail in a collective agreement an appropriate penalty for every conceivable offense. If the law is to permit an arbitrator to supplant his judgement for the employer's, it should then require the arbitrator to assume the legal responsibilities which would otherwise attach to the employer if the arbitrator's award subsequently results in injury or death to others. (See page 15).

SECTION II—MAJOR OMISSIONS

ACCREDITATION: The concept of accreditation of employer organizations for collective bargaining purposes is similar to that of union certification which provides exclusive bargaining rights. It is designed to protect the integrity of employer bargaining units when these are established and to foster multi-trade and multi-party bargaining regarded by recognised experts as essential for any meaningful improvement in construction labour relations. This procedure was urged by the Woods Task Force.

The need for this type of distinctive legislation to govern construction labour relations has now been recognised and implemented by six provinces which account for over 85% of the construction labour force. It is urgently needed and we again urge the Federal Government to take similar action.

REGULATION OF JURISDICTIONAL DISPUTES: It is regrettable that machinery to regulate and resolve jurisdictional disputes has not been proposed in this Bill. These disputes have become a festering sore in the construction industry. They frequently extend to on-site and off-site workers in addition to the more common inter-trade disputes between construction crafts. There is an urgent need for legislative provisions to resolve such disputes. Five provinces have done so.

RATIFICATION AND STRIKE VOTES: The construction industry faces special problems in the areas of ratification of collective agreements and strike votes. Union members who are not part of the construction bargaining unit are frequently permitted to vote on ratification and strike issues. We urge enactment of provisions guaranteeing that only those parties directly affected by the outcome of such critical issues be allowed to vote.

REVIEW OF EXCESSIVE INITIATION FEES: Excessive initiation fees in construction unions frequently act as a practical bar to young persons aspiring to a construction career. Therefore, we urge adoption of the Woods Task Force recommendation that Union initiation fees should be reasonable and subject to public scrutiny so that they

Comme question de principes, lorsqu'il a été prouvé qu'un certificat a été obtenu par fraude, ce dernier ne devrait jamais être valide, indépendamment des irrégularités de procédure. L'article 140 devrait être modifié en conséquence.

CONSENTEMENT DU MINISTRE AVANT D'INTENTER DES POURSUITES: La Loi sur les relations de travail devrait être scrupuleusement appliquée par l'autorité publique comme moyen de réduire les conflits ouvriers. Si l'objectif de la politique publique est encore de faire appliquer la loi par le secteur privé, il faudrait abolir les frais relatifs aux démarches visant à obtenir le consentement du ministre comme le recommande le rapport du groupe de travail Woods.

ARBITRAGE: Il est impossible, dans une convention collective, de donner en détail la sanction appropriée pour chaque infraction possible. Si la loi permet à un arbitre de supplanter le jugement de l'employeur, elle devrait exiger qu'il assume les responsabilités légales qui seraient celles de l'employeur si la décision de l'arbitre occasionne subéquemment des blessures corporelles ou la mort d'autres personnes. (voir page 15)

PARTIE II—OMISSIONS MAJEURES

ACCREDITATION: Le concept d'accréditation pour les organismes patronaux au sein de négociations collectives est semblable à celui de l'accréditation des syndicats qui assure des droits de négociation exclusifs. L'accréditation est destinée à protéger l'intégrité des unités de négociation patronale établies et à encourager des négociations multi-latérales considérées par les experts attirés comme essentielles à toute amélioration importante dans les relations de travail dans l'industrie du bâtiment. Le groupe de travail Woods l'a instamment recommandé.

Le besoin pour ce genre de loi particulière régissant les relations de travail dans l'industrie du bâtiment a été reconnu et appliqué par six provinces qui représentent plus de 85 p. 100 de la main-d'œuvre de cette industrie. On a un besoin urgent de cette loi et nous exhortons le gouvernement fédéral à prendre des mesures semblables.

RÈGLEMENTATION DES LITIGES: Il est regrettable qu'un mécanisme pour régler et résoudre les litiges n'ait pas été proposé dans le bill. Ces différends sont une véritable plaie dans l'industrie du bâtiment. Ils s'étendent fréquemment aux travailleurs sur place ou à l'extérieur, en plus de ceux qui se produisent plus fréquemment entre les divers corps de métier. Un urgent besoin se fait sentir pour l'établissement de dispositions législatives visant à résoudre ces différends. Cinq provinces ont pris les mesures qui s'imposaient.

VOTE DE RATIFICATION ET DE GRÈVE: L'Industrie de la construction rencontre des problèmes tout particuliers quant à la ratification des conventions collectives et le vote de grève. On accorde souvent la permission, aux membres du syndicat qui ne font pas partie de l'unité de négociation de la construction de voter à l'égard de la ratification ou de la grève. Nous insistons pour que des dispositions soient adoptées pour garantir que seuls les partis directement touchés par l'issue de questions aussi importantes aient droit de vote.

RÉVISION DES FRAIS D'INSCRIPTION EXCESSIFS: Les frais d'inscription excessifs dans les syndicats de la construction écartent souvent les jeunes gens qui aspirent à une carrière dans cette industrie. Nous insistons donc pour que soit adoptée la recommandation du groupe d'étude Woods à l'effet que les frais d'inscription initiaux

do not act as barriers to membership and therefore to employment.

UNION ACCOUNTABILITY: Trade Unions can no longer by any standards be considered weaklings requiring special protection and there is no longer justification for maintaining their immunity from legal responsibility.

SECTION III—SUGGESTED IMPROVEMENTS

RECONSTITUTION OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD: We recommend that this new labour law incorporate the Task Force recommendation which would provide the Board with a panel of assessors or advisers thereby ensuring that the necessary expertise on the operations and needs of any given industry under federal jurisdiction is at its disposal at all times.

PROTECTION OF A PERSON'S RIGHT TO SEEK AND ACCEPT EMPLOYMENT AND TO ENTITLEMENT TO WELFARE AND PENSION BENEFITS PAID FOR ON HIS BEHALF: We urge that the protection of an employee's employment from unfair Union suspension or expulsion provided by Section 185(e) be extended to encompass denial of employment opportunities. We also urge that legislative protection of rights to welfare and pension benefits be extended to all employees on whose behalf they accrue.

NOTICE TO BARGAIN—SUBSTITUTE BARGAINING AGENT: We recommend that the option available to a new bargaining agent to require an employer to commence collective bargaining within three months of its certification be extended to the employer or employer's organization.

DECLARATION OF UNLAWFUL STRIKE OR LOCK-OUT: The Board's discretion on the issuance of declarations of unlawful work stoppages should be removed.

soient raisonnables et disponibles pour l'examen public, de sorte qu'ils ne constituent pas une entrave à l'affiliation et, partant, à l'embauche.

RESPONSABILITÉ SYNDICALE: Les Syndicats professionnels ne peuvent plus, à quelque titre que ce soit, être considérés comme débiles et appelant une protection spéciale et il n'y a plus de raison de maintenir leur immunité quant à la responsabilité juridique.

ARTICLE III—AMÉLIORATIONS SUGGÉRÉES

RECONSTITUTION DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DE TRAVAIL: Nous recommandons que cette nouvelle loi du travail incorpore la recommandation du groupe d'étude qui doterait le Conseil d'un Comité d'évaluateurs et de conseillers lui garantissant ainsi en tout temps l'expertise nécessaire aux opérations et aux besoins d'une industrie donnée assujettie à la juridiction fédérale.

PROTECTION DU DROIT DE L'INDIVIDU DE RECHERCHER ET D'ACCEPTER DE L'EMPLOI AINSI QUE DE SON DROIT À TOUCHER LES PRESTATIONS D'ASSISTANCE SOCIALE ET DE RETRAITE QUI ONT ÉTÉ VERSÉES À SON COMPTE: Nous insistons pour que la protection assurée à l'employé contre toute suspension ou expulsion injuste du syndicat en vertu de l'article 185e) s'applique désormais aux occasions d'emploi refusées, et aussi pour que la protection légale des droits aux prestations d'assistance sociale et de retraite s'étendent à tous les employés qui sont sensés en bénéficier.

AVIS DE NÉGOCIATION—AGENTS DE NÉGOCIATION SUPPLÉANT: Nous recommandons que cette faculté que possède un nouvel agent de négociation d'exiger que l'employeur commence les négociations collectives dans les trois mois qui suivent son accréditation s'étendent également à l'association des employeurs ou des employés.

DÉCLARATION DE GRÈVE ILLÉGALE OU DE LOCK-OUT: On devrait retirer au Conseil le pouvoir de faire à sa discrétion des déclarations relatives aux arrêts illégaux de travail.

TABLE OF CONTENTS

	Page
Introduction	8:75-80
SECTION I	
Technological Change	8:76-80
Extension of Bargaining Rights to:	
i) Supervisor employees	8:76-83
ii) Owner-Operators	8:76-84
Certification & Decertification	8:76-85
i) Choice on ballot	8:76-85
ii) Revocation of certification for fraud	8:76-86
Consent to Prosecute	8:77-86
Arbitration	8:77-86
SECTION II	
MAJOR OMISSIONS	8:77-87
Accreditation	8:77-88
Regulation of Jurisdictional Disputes	8:77-89
Ratification and Strike Votes	8:77-90
Excessive Initiation Fees	8:77-91
Union Accountability	8:78-91
SECTION III	
Reconstitution of Canada Labour Relations Board	8:78-91
Right to Seek and accept employment	8:78-92
Notice to Bargain	8:78-92
Declaration of Unlawful Strike or Lockout	8:78-93
Conclusion	8:93

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	8:75-80
PARTIE I	
Changement technologique	8:76-80
Droits de négociation accordés aux:	
i) employés de surveillance	8:76-83
ii) propriétaires-exploitants	8:76-84
Accréditation et révocation de l'accréditation	8:76-85
i) choix par scrutin	8:76-85
ii) révocation de l'accréditation pour fraude	8:76-86
Consentement à poursuivre en justice	8:77-86
Arbitrage	8:77-86
PARTIE II	
OMISSIONS MAJEURES	8:77-87
Accréditation	8:77-88
Réglementation de litiges	8:77-89
Ratification et votes de grève	8:77-90
Cotisations d'affiliation excessives	8:77-91
Responsabilité syndicale	8:78-91
PARTIE III	
Reconstitution du Conseil canadien des relations ouvrières	8:78-91
Droit de chercher et d'accepter un emploi	8:78-92
Avis de mise en demeure de négocier	8:78-92
Déclaration du caractère illégal d'une grève ou d'un lock-out	8:78-93
Conclusion	8:93

APPENDIX INTRODUCTION

The Canadian Construction Association is presenting this brief on behalf of 2750 members including 100 affiliated construction associations. The latter in turn have a combined membership in excess of 12,500 firms across Canada.

The construction industry's interest in Bill C-183 is threefold:

First, laws which foster efficiency and increasing productivity are essential to a vibrant economy. The Construction Industry's successful performance is a prerequisite to a healthy and expanding Canadian economy capable of not only maintaining but also ameliorating the international competitive position of its products and services.

Second, the rapidly increasing construction programs (\$195.3 million forecast for 1972) in the Yukon and Northwest Territories are directly subject to federal labour relations law. The announced extensive Highway Construction Program and the anticipated large-scale Pipeline Construction Program in the Territories are expected to multiply this construction volume very considerably in the near future. A \$5 billion Pipeline Program is being discussed.

Third, while most construction is executed under provincial labour relations legislation, it is reasonable to expect that many provinces will refashion their legislation along the lines of this proposed new federal law, as happened after the repeal of Order-in-Council PC 1003 and the enactment of the Industrial Relations and Disputes Investigation Act

In this submission our views are presented in the following order:

SECTION I—Provisions regarded as inequitable or impractical.

SECTION II—Major omissions.

SECTION III—Suggested improvements to specific provisions

SECTION I

(Provisions regarded as inequitable or impractical)

Technological Change (Sections 149-153)

Foremost among the provisions over which we are apprehensive are the above-noted Sections requiring a 90-day notice to the Union of intended change in materials, equipment etc. and, following such notice, extension of the right to bargain with and to strike an individual contractor during the life of an agreement over terms and conditions or security of employment. The impact of these proposals is far-reaching and is disturbing most industry leaders. For the construction industry, they would uphold union featherbedding, deprive management of its responsibility to manage in the exercise of choice of methods and products and impede attempts to innovate, to improve and to lower costs generally.

There is a steady stream of new methods, materials, processes and equipment being introduced with the aim of building more efficiently and more economically. Indeed, such means of increasing productivity and the systems approach to construction are being very actively assisted and promoted by the Federal Government's own «BEAM Program», research activities and research incentives.

APPENDICE INTRODUCTION

L'Association des constructeurs canadiens présente ce mémoire au nom de ses 2750 membres affiliés à 100 associations de constructeurs qui, ensemble, représentent au Canada 12,500 sociétés.

L'intérêt que manifeste l'industrie de la construction envers le Bill C-183 est triple:

D'abord, les lois qui incitent à une plus grande efficacité et productivité sont essentielles à une économie dynamique. Le succès de l'industrie de la construction est nécessaire à une économie canadienne saine et en voie d'expansion, capable non seulement de maintenir mais aussi d'améliorer la position concurrentielle internationale de ses produits et services.

Ensuite, l'augmentation rapide des projets de construction (\$195.3 millions prévus pour 1972) au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest tombent directement sous le coup du Code fédéral du travail. L'important projet de construction d'une route nationale qui a été annoncé, ainsi que le projet de construction du gigantesque pipeline, dont on prévoit la réalisation dans les territoires du Nord-Ouest, augmenteront appréciablement, prévoit-on, le volume de la construction dans un prochain avenir. On discute en ce moment de la construction d'un pipeline de \$5 milliards.

Troisièmement, bien que la construction se fasse en majeure partie sous l'égide du Code provincial du travail, il est raisonnable de s'attendre que plusieurs provinces modèleront leur code sur le nouveau projet de loi fédéral du travail, comme cela s'est produit après l'abrogation de l'arrêté-en-conseil CP-1003 et l'adoption de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

Dans le présent mémoire, nous présentons nos vues dans l'ordre suivant:

SECTION I—Dispositions considérées comme injustes ou impraticables.

SECTION II—Omissions importantes.

SECTION III—Améliorations qu'on suggère d'apporter à des dispositions précises.

SECTION I

(Dispositions considérées comme injustes ou impraticables)

Changement technologique (Articles 149-153)

Au premier plan des dispositions qui nous inquiètent le plus se trouvent les articles cités plus haut qui exigent qu'on donne au syndicat un avis de 90 jours pour toutes modifications apportées au matériel, à l'outillage etc. et, à la suite dudit avis, de l'extension du droit de négocier avec un entrepreneur particulier ou de l'entrée en grève pendant la durée d'une convention, au sujet des clauses de sécurité de l'emploi. L'effet de ces propositions est grand et inquiète la plupart des dirigeants de l'industrie. Dans l'industrie de la construction, elles inciteront le syndicat à une limitation systématique du rendement, empêcheront la direction d'exercer son choix quant aux méthodes et aux produits et freineront les tentatives d'innovation, d'amélioration et de réduction des frais en général.

De nouvelles méthodes, de nouveaux matériaux, de nouveaux procédés et un nouvel outillage sont sans cesse introduits en vue de construire plus efficacement et à meilleur compte. En fait, de tels moyens d'augmenter la productivité et la conception systématique de la construction sont très vigoureusement appuyés et encouragés par les programmes BEAM du gouvernement fédéral, les acti-

Some sections of the industry and the country are experiencing labour shortages and the prospects are that the industry will require a larger labour force to meet the anticipated substantial increase in demand for construction services in the years ahead.

Construction is distinguishable from other industry in that, for the most part, it has no continuing operations. Workmen are hired on a time base according to the availability of work which is very largely generated outside the industry. The majority of construction collective bargaining relationships are not between an individual employer and a Union but between groups or associations of employers and one or more Unions. In view of this, the extent and enormity of the problems resulting from possible literal interpretations of the technological change provisions of Bill C-183 are staggering for the construction industry.

The proposed procedures will tend to undermine and destroy the construction collective bargaining patterns which have evolved and which are ideally suited to the structure of this industry. If Unions are permitted to negotiate separately with each contractor and strike after a group bargain has been achieved, so many precedents will be established by the time the master agreement is subject to renewal that continued joint bargaining by contractors will no longer be desirable.

We have urged the Federal Government to grant legal recognition to the construction collective bargaining system as all provinces have done. Furthermore, we have pleaded for procedures to strengthen this system as a means of checking inflationary construction collective bargaining settlements which have been so widely condemned and, to a large degree, blamed for many of our country's more acute inflationary problems. More on this later.

The construction industry has not been immune from Union resistance to technological advances and prefabrication. Traditionally, the Building Trades Unions have sought to protect their members' interest in the face of change by insisting on the maintenance of existing work practices. The classic illustration is the rigidity with which individual Building Trades Unions cling to their trade demarcation lines, however irrelevant these may become because of past and pending changes. Product boycotts and restrictive work practices are, in addition, becoming increasingly more frequent. For example, one Union is currently threatening to boycott mill-jointed 80 ft. big inch pipe used in pipeline construction. This would have the effect of eliminating two Canadian Mills from the competitive market. The installation of prefabricated bathrooms has been boycotted and numerous other examples of typical construction boycotts are available. The operation of the proposed procedures relating to the introduction of technological change would serve to aggravate these already serious problems.

Section 149 defines "technological change" as:

a) The introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by him in the operation of the work, undertaking or business; and

vités de recherche et les incitations à la recherche. Dans certains secteurs de l'industrie et certaines régions du pays, la main-d'œuvre se fait rare et il semble que l'industrie aura besoin d'un plus grand nombre de travailleurs pour répondre à l'augmentation appréciable de la demande qu'on prévoit dans les années à venir pour l'industrie de la construction.

La construction se distingue de toute autre industrie en ce qu'elle ne possède pas, pour la majeure partie, une activité continue. Les ouvriers sont engagés lorsqu'il y a du travail et ce travail tire, en grande partie, son origine hors de l'industrie. Dans l'industrie de la construction, la plupart des relations de négociations collectives ne s'établissent pas entre un employeur et un syndicat particulier mais plutôt entre des groupes ou associations d'employeurs et un ou plusieurs syndicats. C'est pourquoi l'étendue et l'importance des problèmes qui proviennent de l'interprétation littérale possible des dispositions à l'égard du changement technologique contenu dans le Bill C-183 sont effarantes pour l'industrie de la construction.

Les procédures qu'on propose auront tendance à miner et détruire, dans l'industrie de la construction, le présent climat des négociations collectives qui convient idéalement à la structure de cette industrie. S'il est permis aux syndicats de négocier séparément, avec chaque entrepreneur, et de faire la grève après qu'une convention collective a été signée, tel sera le nombre de précédents établis au moment du renouvellement de la convention originale qu'il ne sera plus souhaitable pour les entrepreneurs de négocier conjointement.

Nous avons insisté auprès du gouvernement fédéral pour qu'il reconnaisse juridiquement le régime de la convention collective dans la construction, comme l'ont fait toutes les provinces. De plus, nous avons demandé des procédures pour renforcer ce régime, en vue de mettre un frein à la poussée inflationniste dans les règlements des conventions collectives de la construction qui ont été si généralement condamnées et auxquelles on a, dans une grande mesure, attribué les problèmes inflationnistes les plus aigus du pays. Nous en reparlerons plus loin.

L'industrie de la construction n'a pas été à l'abri de la résistance du syndicat au progrès technologique et à la prefabrication. Traditionnellement, les syndicats de la construction ont essayé de protéger leurs membres contre les innovations en insistant sur le maintien des pratiques de travail actuel. On en trouve une illustration toute classique dans l'obstination apportée par chaque syndicat de la construction à s'en tenir aux lignes de démarcations de leur profession, si illogiques qu'elles soient devenues à cause des changements passés ou imminents. Le boycottage des produits et les pratiques restrictives du rendement deviennent en outre de plus en plus fréquentes. Par exemple, un syndicat menace en ce moment de boycotter l'utilisation de tuyaux de 80 pieds dans la construction des pipe-lines. Cette intervention aurait pour effet de retirer deux usines canadiennes du marché concurrentiel. L'installation de chambres de toilette prefabricquées a été boycottée et il y a bien d'autres exemples de boycottage, tout aussi typiques, dans l'industrie de la construction. L'application de ces procédures qu'on se propose d'apporter à l'introduction du changement technologique ne servirait qu'à aggraver des problèmes déjà graves.

L'article 149 définit «changement technologique» comme suit:

a) la mise en service, par un employeur, dans son entreprise, affaire, ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installa-

b) a change in the manner in which *the employer* carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material. (Emphasis added)

In the light of the above definition and the structure of construction collective bargaining consider, for instance, the position of a general or carpentry contractor under Canadian weather conditions, scheduled to begin the foundations of a project in early October and, because of special conditions, deems it advantageous for the first time to change from the customary use of wood panel forms to steel forms or vice versa. This would normally alter the composition of his work crew with employees represented by one bargaining agent being displaced by workers represented by another bargaining agent. With the proposed legal procedures at his disposal what Union leader could politically afford not to harass and attempt to dissuade a contractor from adopting a more efficient and economical procedure when it would mean loss of work to his members?

Is it reasonable to allow anyone to force the contractor to delay the introduction of the change to early January when it would be considerably more costly or may no longer be feasible to utilize the more efficient method?

Construction employers will seldom, if ever, be exempted under Section 149(2)(a) from the application of the Bill's procedures relating to the introduction of technological change because seldom, if ever, will they be able to meet the requirements of Section 150(2), particularly paragraph (b) which requires them to specify "the date upon which the employer proposes to effect the technological change." The date will be entirely dependent upon when the contractor secures work that would justify the introduction of the change.

The time lag between the beginning of the compilation of a tender and the start of a project is frequently as short as three or four weeks on sizeable projects. A contractor's competitors, if unionized, are governed by the same collective agreement and his hoped for bidding advantage may well be dependent on the maintenance of secrecy about the proposed innovations. Is it reasonable to require him, at the time of tendering, to reveal his intention to introduce innovations in either equipment or material should he be the successful bidder?

Consider further the position of any general or specialty contractor who, to remain competitive, finds it imperative to avail himself of new techniques or materials introduced by a newcomer, a different trade or a contractor not bound by any collective agreement and, therefore, not subject to these technological change procedures. The Union may, for any number of reasons, discriminate between employers and critically delay the availability of the new technique, equipment or material to anyone of the contractors.

The restraints that would be created by implementation of the proposed provisions would destroy realistic competition between one product and another. In addition, the numerous opportunities for Unions to force delays would

tions ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et

b) un changement, quant à la manière dont *l'employeur* exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage, qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

A la lumière de cette définition et des méthodes de négociation collective en vigueur dans le domaine de la construction, on peut imaginer la situation, par exemple, d'un entrepreneur général ou d'un entrepreneur en charpenterie travaillant dans les conditions climatiques canadiennes, qui devait commencer les fondations d'un chantier au début d'octobre et qui, à cause de conditions spéciales, a cru bon pour la première fois d'utiliser des charpentes en acier au lieu de charpentes en bois, ou vice versa. Cette décision modifierait normalement la composition de son équipe, des employés représentés par un agent de négociation étant remplacés par ceux d'un autre. Avec les dispositions juridiques qu'on se propose d'adopter quel chef syndical pourrait se permettre du point de vue politique de ne pas harceler un entrepreneur afin de le dissuader d'adopter une méthode plus efficace et économique quand elle représente une perte de travail pour ses syndiqués?

Est-il raisonnable de permettre à quiconque d'obliger l'entrepreneur à retarder l'adoption du changement jusqu'au début de janvier quand cela représenterait une augmentation très appréciable des frais ou qu'il ne serait plus rentable l'utiliser la méthode plus efficace?

Les employeurs dans la construction seront rarement, voire jamais, exemptés aux termes de l'article 149(2)a) de l'application des dispositions du bill concernant l'adoption d'un changement technologique parce qu'ils pourront rarement, si non jamais, satisfaire aux exigences de l'article 150(2), tout particulièrement de l'alinéa b), qui les oblige à préciser «la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer le changement technologique». Cette date dépendra entièrement du moment où l'entrepreneur obtiendra du travail justifiant l'adoption du changement.

Le décalage entre le début de l'établissement d'une offre et le démarrage d'un chantier peut fréquemment n'être que de trois ou quatre semaines dans le cas de projets importants. S'ils sont syndiqués, les concurrents d'un entrepreneur sont soumis à la même convention collective que lui et son avantage pour obtenir l'offre espérée peut résider dans le secret des innovations qu'il envisage. Est-il raisonnable d'exiger de lui qu'il révèle, au moment de l'offre, son intention d'avoir recours à des innovations soit dans son équipement soit dans les matériaux utilisés s'il doit obtenir le contrat?

Considérons de plus la situation de l'entrepreneur général ou de l'entrepreneur spécialisé qui, pour rester compétitif, doit absolument avoir recours à de nouvelles techniques ou à de nouveaux matériaux adoptés par un nouveau venu, un autre corps de métier ou un autre entrepreneur qui n'est lié par aucune convention collective et n'est donc pas soumis à ces règles concernant les changements technologiques. Le syndicat peut, pour un certain nombre de raisons, établir une discrimination entre les employeurs et retarder de façon critique l'adoption de la nouvelle technique, de nouveaux équipements ou de nouveaux matériaux par l'un des entrepreneurs.

Les restrictions qu'imposerait la mise en vigueur des dispositions prévues détruiraient la concurrence réaliste entre un produit et un autre. De plus, les nombreuses occasions qu'ont les syndicats d'imposer des retards néces-

certainly necessitate amendments to construction contract provisions relating to completion dates and penalties.

As mentioned earlier, the consequences of implementation of these provisions are extremely disturbing. They even strike at other Union members whose labour produces prefabricated products. It is obvious that the architects of these provisions were not aware of or did not consider their application to the construction industry. Pandora's box will indeed be open in this industry if the right to strike over technological innovations is made legal during the life of a collective agreement.

Considering the responsibility of the construction industry for the provision of basic needs, it would be grossly irresponsible to impose measures in labour relations legislation that might tend to impede changes which would enable the industry to discharge its obligations more efficiently. It would heighten the Unions' widespread stranglehold on employment and product control in construction and block the industry's endeavours to offset inflationary wage settlements and make construction more economical.

Extension of bargaining rights to supervisory employees (Section 125(4))

We foresee this Section, particularly when combined with Section 184(3)(c), creating unwarranted problems for all industry. It poses special problems for the construction industry. Because of construction employment practices, supervisory employees come mainly from the ranks of tradesmen. Today's foreman, upon completion of a current work assignment, may return to his tools on the next assignment. It is impractical to have separate bargaining units in the construction industry for tradesmen and for supervisors.

Supervisory personnel cannot be represented by the Union and at the same time represent their employer. When a foreman or other supervisory employee is subject to Union control and discipline, it becomes extremely difficult for him to exercise the attributes of a supervisor and he is no longer in a position to act as an extension of the employer. Where Unions insist that foremen be members of the bargaining unit in construction, despite legislation to the contrary, these men can no longer be said to be supervisory employees. They are apprehensive about exercising certain supervisory functions because of the disciplinary powers which Unions exercise over them. Cases are known where Unions have levied very substantial fines on foremen who had continued with their assignments during a strike.

Coupled with Section 184(3)(c), which prohibits an employer from taking any action against any employee for refusing to perform any function(s) of other employees legally on strike, this extension of bargaining rights to supervisors will effectively shut down employers during strikes and remove their last means of resisting exorbitant and inflationary demands. Since Bill C-183 does not propose to prohibit a Union from disciplining a member for performing the work of another striking employee, it clearly places the Government on the side of Unions in interest disputes. This is an unwarranted abandonment of the Government's traditional position of neutrality.

siteraient certainement des modifications aux dispositions des contrats de construction portant sur les dates d'achèvement et les peines.

Comme nous l'avons mentionné, plus tôt, les conséquences de l'adoption de ces dispositions sont extrêmement fâcheuses. Elles atteignent même d'autres syndiqués dans le domaine des produits préfabriqués. Il est évident que les auteurs de ces dispositions ne se sont pas rendus compte de ce que représentait leur application à l'industrie de la construction ou ne l'ont pas envisagée. La boîte de Pandora sera ouverte dans cette industrie si la loi accorde le droit de faire grève sous prétexte d'innovations technologiques au cours de la durée d'une convention collective.

Comme l'industrie de la construction est tenue de prévoir ses besoins fondamentaux, ce serait un acte de grossière irresponsabilité que d'imposer dans la législation des relations ouvrières des mesures qui puissent empêcher l'adoption de changements permettant à l'industrie d'assumer ses obligations plus efficacement. Elles permettraient aux syndicats d'accentuer leur vaste emprise sur l'emploi et les produits dans le domaine de la construction ainsi que de faire obstacle aux efforts faits par l'industrie pour contrebalancer les effets des règlements de salaires inflationnistes et rendre la construction plus économique.

Extension des droits de négociation aux employés de surveillance—article 125(4)

Nous prévoyons que cet article, tout particulièrement lorsqu'on l'associera à l'article 184(3)(c), va créer des problèmes injustifiés à toute l'industrie. Il pose des problèmes spéciaux pour l'industrie de la construction. A cause des pratiques d'emploi en ce domaine, les employés de surveillance sont choisis principalement parmi les hommes de métier. Une fois les travaux en cours terminés, le contre-maître d'aujourd'hui peut retourner à ses outils pour commencer le projet suivant. Il n'est pas pratique d'avoir des unités de négociation distinctes dans l'industrie de la construction pour les hommes de métier et les surveillants.

Le personnel de surveillance ne peut être représenté par un syndicat tout en représentant son employeur. Quand un contre-maître ou un autre surveillant est soumis au contrôle et à la discipline d'un syndicat, il peut très difficilement exercer ses pouvoirs de surveillant, et il n'est alors plus en mesure de représenter l'employeur. Quand les syndicats insistent pour que les contre-maîtres soient membres d'une unité de négociation de la construction, en dépit des mesures législatives contraires, ces hommes ne peuvent plus être considérés comme des surveillants. Ils hésitent à s'acquitter de certaines fonctions de surveillance à cause des pouvoirs disciplinaires qu'exercent sur eux les syndicats. On connaît des cas où ceux-ci ont imposé des amendes très élevées à des contre-maîtres qui avaient continué à travailler au cours d'une grève.

En s'associant à l'article 184(3)(c), qui interdit à un employeur de prendre des mesures contre tout employé qui refuse de remplir les fonctions d'autres employés légalement en grève, cette extension des droits de négociation aux surveillants paralysera efficacement les employeurs au cours des grèves et leur retirera leur dernier moyen de s'opposer aux revendications exorbitantes et inflationnistes. Comme le Bill C-183 ne vise pas à empêcher un syndicat de prendre des mesures disciplinaires contre un de ses membres qui effectue le travail d'un autre employé en grève, il place clairement le gouvernement du côté des syndicats dans les conflits d'intérêts. C'est un abandon non justifié de sa position traditionnellement neutre.

Supervisory staff should not be inhibited by Unions in carrying out their employers' instructions. These persons perform functions which are related to the efficiency, productivity and cost of the enterprise. The employer vests in them the authority to assign work and to hire, fire and discipline workers or make effective recommendations concerning the same. Once the Union that represents the tradesmen also speaks for and controls the supervisor, the employer loses his right to manage his business. Bargaining for supervisory employees should never be mandatory and Unions should not be permitted to call a strike on this issue.

Foremen owe a prime duty to their employers and accordingly should be protected from Union discipline in the course of discharging their obligations, even if they choose to maintain their membership in the Union. We urge that the new legislation, rather than encourage unionization of supervisors, should make it unlawful for a Union to insist on the right to bargain on behalf of supervisory employees or to use such bargaining as a reason for instigating strike action.

Extension of bargaining rights to owner-operators in a position of economic dependency.

We are puzzled by the proposal to classify individual owner-operators of trucks as employees and thereby extend collective bargaining rights to them. We have studied past submissions regarding extension of bargaining rights to this class of entrepreneur and, in particular, we have reviewed the findings of Mr. Justice W. D. Roach, Royal Commissioner who inquired into the 1956-57 attempts by the Teamsters' Union to recruit and organize individual dump truck owners who haul sand and gravel for producers in the Toronto-Hamilton vicinity. Nowhere have we found any demands or suggestions that collective bargaining rights be extended to this group of contractors. In his report Mr. Justice Roach said:

"If it be suggested that truck owners be treated as being in some exceptional class of employers and some special provisions be made to bring them within the Labour Relations Act, then with much respect I would disapprove of that suggestion. The business and activities of an independent contractor, no matter what his business may be, should not be interfered with or regulated by that Act except to the extent that it involves relations between the contractor and his employees."⁽¹⁾

⁽¹⁾ See Royal Commission Report re Individual Dump Truck Owners Association and International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers, September 30, 1958 page 104. Owner-operators of trucks operate extensively in the construction industry and each is an employer or potential employer under the present Labour Relations Legislation, depending on whether he owns more than one vehicle.

These truck-owners are not employees in any normal sense of the word. They are independent contractors who own their own vehicles, pay for their own gas, oil, repairs, insurance, and in the case of those owning more than one

Les syndicats ne devraient pas empêcher le personnel de surveillance de suivre les instructions de son employeur. Les surveillants remplissent des fonctions qui sont liées à l'efficacité, à la productivité et aux frais de l'entreprise. L'employeur leur confie la responsabilité de répartir le travail et d'embaucher les travailleurs, de les congédier et de leur imposer une discipline, enfin, de faire des recommandations utiles à leur sujet. Quand le syndicat qui représente des hommes de métier devient également le porte-parole du surveillant et exerce un contrôle sur lui, l'employeur perd son droit à gérer son entreprise. La négociation ne devrait jamais être obligatoire pour les surveillants et les syndicats ne devraient pas avoir le droit de décréter une grève sous ce prétexte.

Les contremaîtres ont avant tout des obligations envers leurs employeurs; c'est pourquoi ils ne devraient pas être astreints à la discipline du syndicat quand ils exercent leurs fonctions même s'ils choisissent d'en demeurer membres. Au lieu d'encourager les surveillants à se faire représenter par un syndicat, la nouvelle loi devrait empêcher le syndicat d'insister sur le droit qu'il a de négocier au nom des surveillants ou de se servir des négociations pour provoquer une grève, en précisant que cette action est illégale.

Extension des droits de négociations aux propriétaires-exploitants qui se trouvent dans une position de dépendance économique.

Nous sommes intrigués par la proposition visant à classer les propriétaires-exploitants de camions parmi les employés, ce qui leur donnerait le droit de bénéficier d'une convention collective. Nous avons examiné d'anciennes demandes portant sur l'extension des droits de négociations à cette classe d'entrepreneurs; nous avons surtout étudié ce qu'a découvert le juge W. D. Roach, lors de l'enquête qu'il a menée sur les efforts déployés en 1956-1957 par le Syndicat des camionneurs en vue de recruter et de représenter des propriétaires de camions à bascule qui transportent du sable et du gravier pour des producteurs du secteur Toronto-Hamilton. Nous n'avons trouvé aucune demande de proposition selon laquelle les droits de négociations collectives devraient s'appliquer à ce groupe d'entrepreneurs. Dans son rapport, le juge Roach déclare:

«Si l'on proposait de considérer les propriétaires de camions comme faisant partie d'une classe exceptionnelle d'employeurs et de prendre des dispositions spéciales pour les inclure dans la loi sur les relations de travail je suis désolé, mais je n'approuverais pas cette proposition. L'exploitation et l'activité d'un entrepreneur indépendant, quelle que soit son entreprise, ne devraient pas faire l'objet d'une disposition ou d'un règlement de cette loi, sauf dans la mesure où elles mettent en cause les relations entre l'entrepreneur et ses employés.»⁽¹⁾

⁽¹⁾ Voir le rapport de la Commission royale d'enquête sur l'Association des propriétaires de camions à bascule et la Fraternité des camionneurs, chauffeurs, magasiniers et aides, 30 septembre 1958, page 104 (en anglais). Les propriétaires-exploitants de camions se trouvent surtout dans l'industrie de la construction; chacun est un employeur ou peut le devenir d'après la loi actuelle sur les relations ouvrières selon qu'il possède un ou plusieurs véhicules.

Ces propriétaires-exploitants ne sont pas des employés selon l'acceptation normale du mot. Il s'agit d'entrepreneurs indépendants possédant leurs propres véhicules et voyant à payer l'essence, l'huile, les réparations, l'assu-

vehicle and who employ drivers, they pay Workmen's Compensation assessments in respect of those employees.

The truck-owner operator determines the size of his vehicle and is responsible for its condition and its driver. Once the load is placed on the truck, the driver is in complete control and not usually subject to any supervision by the prime contractor engaging his services. As such, his position is comparable to that of a railway company or a highway carrier which undertakes to haul materials with its own vehicles.

We foresee the extension of bargaining rights to such groups creating major problems in the construction industry and legalizing forms of boycott which have hitherto been considered as being in restraint of trade. We urge the reconsideration of this proposal in the light of the above comments.

Certification and Decertification (Sections 127-129 & 137-142)

We do not understand the rationale in providing double standards for the acquisition and termination of bargaining rights. Under Section 127(2) it is noted that a Union requires only 35% of those in the proposed bargaining unit as members, in order to secure a mandatory vote, and 50% plus 1 of those voting is all that is required for mandatory certification. On the other hand, under Section 137(1), employees who wish to divest themselves of an unsatisfactory bargaining agent are required to represent the majority in a bargaining unit before making application. Under Section 138(1) in any representation vote, 50% plus 1 of those in the bargaining unit, must indicate their wish to no longer have the bargaining agent represent them before a certificate can be revoked. The employees' right to rid themselves of an unwanted bargaining agent is further circumscribed by the discretion of the Board in determining whether the bargaining agent has made a reasonable effort to enter into a collective agreement. Surely employees are entitled to more legislative guidance on the timeliness of applications for revocation.

Choice on Ballot

It is noted that under Section 128(2), employees are given a choice whereby they may indicate that they do not wish to be represented by any Trade Union named on the ballots where there is no incumbent Union. The same choice is not extended to employees under Section 128(3) where there is an incumbent Union. Section 128(3) therefore ensures that a Trade Union will be certified regardless of the wishes of employees since according to Section 129 the majority of those voting—not the majority of those eligible to vote—is evidence that the majority of those in the unit are of the opinion expressed in the vote of the majority of those voting.

The only choice available to those not wanting a Union under Section 128(3) would be to abstain from voting. Thus, if say only 60% of eligible employees cast ballots, one of the Unions could be certified with as little as 31% support of all eligible employees. The run-off provisions of Paragraph C are only applicable where employees in the unit who have cast ballots have not given majority support to one Trade Union.

rance et, dans le cas de ceux qui possèdent plus d'un véhicule et qui embauchent des chauffeurs, contribuant à la caisse d'indemnisation des accidentés pour ces employés.

Le propriétaire-exploitant de camions détermine les dimensions de son véhicule, il est responsable de sa mise en état ainsi que du chauffeur. Une fois le chargement placé dans le camion, le chauffeur a pleine responsabilité et il n'est habituellement assujéti à aucune surveillance de la part de l'entrepreneur principal qui fait appel à ses services. Sa position pour se comparer à celle d'une compagnie de chemin de fer ou d'une société de transporteurs qui décide de transporter des marchandises dans ses propres véhicules.

Nous entrevoyons l'extension des droits de négociations à ces groupes comme une situation qui pourrait créer de graves problèmes au sein de l'industrie de la construction et légaliser les formes de boycottage qui ont été considérées jusqu'ici comme allant à l'encontre du commerce. Nous demandons que cette proposition soit de nouveau étudiée à la lumière des commentaires susmentionnés.

Accréditation et révocation de l'accréditation (Articles 127-129 et 137-142)

Nous ne comprenons pas pourquoi il existe deux normes pour l'acquisition et la cessation des droits de négociations. En vertu de l'article 127(2), un syndicat exige, pour assurer son scrutin de représentation, que 35% ou 50% plus 1 des employés qui votent soient membres de l'unité de négociation proposée; voilà tout ce qui est nécessaire pour l'accréditation. En vertu de l'article 137(1), les employés qui désirent se dissocier d'un agent négociateur non-satisfaisant doivent représenter la majorité de l'unité de négociation avant de présenter leur demande. En vertu de l'article 138(1), dans tout scrutin de représentation, 50% plus 1 des employés de l'unité de négociation doivent indiquer qu'ils ne désirent plus se faire représenter par l'agent négociateur avant qu'une accréditation ne puisse être révoquée. Le droit qu'a l'employé de ne plus vouloir se faire représenter par un agent négociateur est de plus limité par le fait que le Conseil est le seul à juger si l'agent négociateur a fait un effort raisonnable pour conclure une convention collective. Les employés ont certainement droit à ce que la loi soit plus précise concernant les demandes de révocation de l'accréditation.

Choix relatif aux bulletins de vote

On précise à l'article 128(2) que les employés peuvent indiquer qu'ils ne veulent être représentés par aucun syndicat nommément désigné sur les bulletins de vote. En vertu de l'article 128(3), les employés doivent choisir parmi les syndicats dont le nom apparaît sur le bulletin. L'article 128(3) assure donc qu'un syndicat sera accrédité quel que soit le désir des employés puisqu'en vertu de l'article 129, la majorité de ceux qui votent—non la majorité de ceux qui ont le droit de voter—constituent une preuve que la majorité des employés de l'unité partage l'opinion exprimée par la majorité qui a voté.

En vertu de l'article 128(3), ceux qui ne veulent pas de syndicat n'ont pas d'autre choix que de s'abstenir de voter. Si seulement 60% des employés éligibles votent l'un des syndicats peut donc être accrédité et n'avoir pourtant que de 31% de tous les employés éligibles. On ne peut appliquer les dispositions de l'alinéa C que lorsque les employés de l'unité qui ont voté n'ont pas accordé la majorité à l'un des syndicats.

This is hardly consistent with the circumspection the legislation should exercise in protecting the freedom of choice and the wishes of employees. We urge that this Section be redrafted in such a manner that the results of representation votes more accurately reflect the true wishes of employees who will be affected by the outcome.

Revocation of Certification for fraud

We were startled to note that under Section 140(a), only if evidence of fraud in an application for certification "was not or could not, by the exercise of reasonable diligence, have been presented in the certification proceeding", is the Board required to revoke the Certificate. This may well be interpreted as indicating circumstances under which fraud will be tolerated. As a matter of principle, a certificate proved to have been obtained by fraud should never be permitted to stand regardless of any procedural irregularities. We suggest that the conjunction "and" joining sub-sections (a) and (b) be replaced by "or".

Ministerial consent for prosecution (Section 194)

Convinced that a law that is broken with impunity can be worse than no law at all and neglect to enforce legislation invites contempt for it, the CCA has continuously maintained that labour relations legislation should be scrupulously and consistently enforced by public authority and only in this way can we expect irresponsible labour strife to be effectively reduced.

If it is to remain an object of public policy that responsibility for the enforcement of labour relations legislation is to remain with the parties of interest and be subject to their whims and to pressures for non-enforcement, then, at the very least, the cost of obtaining consent of the Minister to institute a prosecution, with the attendant preliminary hearings, should be done away with, as advocated by the Woods Task Force Report.

Arbitration (Sections 156-159)

It is not possible nor is it practical to detail in a collective agreement an appropriate penalty for every conceivable offense or infraction that might arise during the life of the agreement. It would seem most unwise that the law should authorize arbitrators to supplant their judgement in disciplinary cases where the collective agreement does not so permit and where the employer has not acted in violation of his contractual obligations.

In an industry as hazardous as construction, adherence to safety regulations is of the utmost importance not only to protect an employee from his own carelessness but also to ensure the safety of his fellow workmen and the public. If the law is to permit an arbitrator to require an employer to reinstate an employee dismissed for safety violations and repetitive conduct results in injury or death to other persons, employees or the general public, should the law then not also require the arbitrator to assume the legal responsibilities which would otherwise attach to the employer?

Tout ceci concorde bien peu avec la circonspection dont devrait faire preuve la loi quand il s'agit de protéger la liberté de choix et les désirs des employés. Nous demandons que cet article soit remanié de façon à ce que les résultats du scrutin de représentation reflètent avec plus de précision le véritable désir des employés qui devront en subir les conséquences.

Révocation de l'accréditation pour fraude

Nous avons été effrayés de constater à l'article 140(a) que le Conseil n'est tenu de révoquer l'accréditation que si une preuve de fraude à l'appui de la demande d'accréditation «ne lui a pas été et n'aurait pu, même à la suite d'une diligence raisonnable, lui être présentée au cours de la procédure en accréditation». On peut facilement interpréter cet article dans le sens qu'il existe des circonstances en vertu desquelles la fraude serait tolérée. En principe, on ne devrait jamais tolérer qu'une accréditation dont il est prouvé qu'elle a été obtenue par fraude demeure valable, quelles que soient les irrégularités de procédure. Nous proposons que la conjonction «et» entre les paragraphes a) et b) soit remplacée par «ou».

Consentement du Ministre avant les poursuites (Article 194)

Convaincue qu'une loi qui est transgressée impunément peut être pire que l'absence de loi et que négliger de l'appliquer appelle le mépris à son endroit, l'Association des constructeurs canadiens n'a jamais cessé de soutenir que la loi concernant les relations de travail devrait être scrupuleusement et uniformément appliquée par les pouvoirs publics et que c'est par ce moyen uniquement qu'on peut espérer réellement réduire les désordres ouvriers provoqués à la légère.

Si l'on doit continuer à considérer d'intérêt public, que l'application de la loi concernant les relations de travail, reste le fait des parties intéressées et fasse l'objet de leurs fantaisies et de pressions visant à la non-application de la loi, il faudrait alors à tout le moins pouvoir se passer du consentement du Ministre pour tenter une poursuite avec les audiences préliminaires voulues comme le recommande le rapport Woods sur les relations de travail au Canada.

Arbitrage (Articles 156 à 159)

Il n'est pas possible ni pratique d'énumérer dans une convention collective les sanctions appropriées à chaque délit ou infraction imaginable susceptible de survenir au cours de son existence. Il semble fort peu judicieux que la loi doive autoriser les arbitres à imposer leur avis dans des cas de mesures disciplinaires où la convention collective ne le permet pas et où l'employeur n'a pas agi en violation de ses obligations contractuelles.

Dans le cas d'une industrie comportant autant de risques que la construction, l'adhésion aux règlements concernant la sécurité est d'une importance primordiale, non seulement pour protéger les employés contre leurs propres négligences, mais aussi pour assurer la sécurité de leurs compagnons de travail et du public. Si la loi doit permettre à un arbitre d'obliger un employeur à reprendre un employé qui a été congédié parce qu'il a enfreint les règlements de sécurité et si son comportement réitéré provoque un accident ou la mort d'autres personnes, employés ou public en général, cette même loi ne devrait-elle pas aussi obliger l'arbitre à assumer les obligations juridiques qui, autrement, seraient imputées à l'employeur?

There have been numerous cases in recent years where our Courts, in order to ensure that justice was being served, have found it expedient to interfere with the proceedings and the results of labour arbitration. It would therefore appear imprudent at this time to exempt the conduct and proceedings of arbitrators from judicial review.

SECTION II

(Major Omissions)

Labour relations legislation under federal and provincial jurisdictions in Canada was, until recently, designed exclusively to meet the general needs of manufacturing and other industries which operate in fixed locations with regularly employed persons. However, a unique structure of collective bargaining has evolved in the construction industry because of its employment pattern of constantly changing work sites and work forces and the instability of the demand for its services. Under this system, collective agreements governing construction wages and working conditions for specific geographical areas, ranging from a metropolitan area to an entire province, are usually negotiated and executed by employer associations with Trade Unions or Councils of Trade Unions. The need for separate and distinct construction labour relations legislation to govern the inter-action of the parties under this unique structure has received recognition in a growing number of jurisdictions and now covers approximately 85 per cent of the construction labour force.

The growing inflationary nature of construction wage settlements which have resulted from negotiations since 1965 in most major Canadian centres are well known to the Government. Often these inflationary settlements occurred despite contractors' efforts to resist them through lengthy and costly strikes or lockouts and/or depressed construction activity and high unemployment in the locale of the settlements. Contractors' resistance, in most cases, was in vain and they were forced to acknowledge that under existing laws governing the conduct of labour relations they could not withstand the demands of Construction Trade Unions. The choice before them in many cases was whether to meet the demands or face the loss of customers and/or bankruptcy. The result has been inflationary wage settlements and strengthened Union monopolistic control over materials and components and manpower supply. In addition to increased construction costs, the inflationary pressures generated by these settlements have been and continue to be felt by other sectors of the Canadian economy.

The industry's collective bargaining experiences in 1969-1971 and again in 1972 underscore the urgency of early implementation of the labour relations legislative reforms advocated in the CCA's submission to the Federal Government on 14 January 1969. The proposals submitted at that time were designed to re-establish a balanced relationship between labour and management in the construction industry. The submission culminated over three years of study and research related to the CCA-sponsored Canadian Inquiry on Construction Labour Relations. The research was conducted by outstanding professionals who

Il y a eu de nombreux cas, ces dernières années, où nos tribunaux, pour s'assurer que la justice soit rendue, ont jugé opportun d'intervenir dans les procédures d'arbitrage syndical et leurs résultats. Il semblerait donc imprudent, en ce moment, de soustraire à l'examen judiciaire la conduite et les procédures des arbitres.

SECTION II

(Principales omissions)

La législation concernant les relations de travail et relevant des gouvernements fédéral et provinciaux au Canada était, jusqu'à ces derniers temps, destinée exclusivement à répondre aux besoins généraux des industries de fabrication et des autres industries qui fonctionnent dans des endroits fixes avec des personnes employées de façon régulière. Cependant, un système unique de négociations collectives s'est développé dans l'industrie de la construction, à cause de la structure de l'emploi qui oblige à un changement constant des lieux de travail et des ouvriers et de l'instabilité de la demande. En vertu de ce système, les conventions collectives régissant les conditions de salaire et de travail de la construction pour des régions géographiques données, allant d'une région métropolitaine à toute une province, sont habituellement négociées et exécutées par les associations d'employeurs avec les syndicats ou les conseils de syndicats. La nécessité d'avoir une législation des relations de travail qui soit séparée et distincte dans le domaine de la construction pour déterminer l'interaction des parties englobées dans cette structure unique a été reconnue dans un nombre croissant de secteurs et s'applique maintenant approximativement à 85 p. 100 de la main-d'œuvre de la construction.

Le caractère inflationniste croissant des clauses de salaires dans le domaine de la construction résultant des négociations qui ont eu lieu depuis 1965 dans la plupart des centres canadiens importants est bien connue du gouvernement. Ces clauses inflationnistes ont souvent été acceptées malgré les efforts des entrepreneurs pour leur résister par des grèves lentes et coûteuses ou par des lock-outs ou encore par un ralentissement des travaux et un fort taux de chômage imposé au syndicat local responsable de ces clauses. La résistance des entrepreneurs, dans la plupart des cas, a été inutile et ils ont été forcés de reconnaître qu'en vertu des lois existantes régissant la gestion des relations de travail, ils ne pouvaient s'opposer aux exigences des syndicats de la construction. Le choix qui s'offrait à eux dans plusieurs cas était soit de remplir les exigences, qu'on leur posait soit de faire face à la perte de clients et à la faillite. Le résultat en a été les clauses inflationnistes de salaires et le contrôle monopolisateur renforcé des syndicats sur les approvisionnements en matériaux, composant et main-d'œuvre. Outre l'augmentation des coûts de construction, les pressions inflationnistes occasionnées par ces clauses ont été ressenties à l'être dans les autres secteurs de l'économie canadienne.

Les expériences de la convention collective dans le domaine de l'industrie en 1969-1971 et, de nouveau, en 1972 ont souligné l'urgence d'une rapide mise en application des réformes législatives en matière de relations de travail, recommandées dans le mémoire de l'Association des constructeurs canadiens au gouvernement fédéral le 14 janvier 1969. Les propositions présentées alors étaient destinées à rétablir des relations équilibrées entre les ouvriers et le patronat dans l'industrie de la construction. Le mémoire a pris trois ans d'étude et de recherches en liaison avec l'Association des constructeurs canadiens—sous l'égide de

investigated the troubled aspects of construction labour relations. Their work was coordinated and analyzed by H. Carl Goldenberg and John H. G. Crispo, two of Canada's foremost authorities on construction labour relations. A Steering Committee consisting of Senior Labour and Management representatives was established and worked with the research group throughout the project.

After the release of the Goldenberg-Crispo recommendations in January 1968, the CCA and its Affiliates reviewed them thoroughly and singled out for special attention those affecting labour relations legislation. These were subsequently transformed into practical legislative proposals and attached to the January 1969 Submission to the Federal Government as Appendix "A"—*"Draft Legislation for a Model Construction Industry Section for Inclusion in Federal and Provincial Labour Relations Legislation"*. Identical or similar proposals by the industry have been made directly or through labour-management committees to all provincial governments.

We are aware that most requirements of the construction industry are unique and we emphasize that no part of our observations respecting our industry's special needs should necessarily be interpreted as relating to any other industry.

Accreditation

The central proposal of our earlier submission deals with Accreditation of employers' organizations, a procedure whereby exclusive bargaining rights can be granted to a contractors' association for a particular trade or trades in a given sector of the construction industry within a defined geographic area. This procedure would empower properly representative employers' organizations to act as the exclusive bargaining agent of the employers whose employees are represented by a Union. Individual employers, governed by an Accreditation order, would no longer be able to sign separate or interim agreements with Unions and any such agreements would be void and unlawful.

Exclusive bargaining rights granted to Trade Unions and Councils of Trade Unions provide an essential basis for effective collective bargaining. Without such rights, competing Unions could conduct separate and simultaneous negotiations with employers and thereby cause a dilution of bargaining power and a chaotic situation of competing negotiations within one bargaining unit. Labour legislation properly avoids this situation by providing Trade Unions and Councils of Trade Unions with exclusive bargaining rights upon certification.

We are requesting comparable protection for the integrity of an employer bargaining unit when one is established.

It appears, in Sections 131 and 132 of Bill C-183, that the architects of this Act began flirting with the concepts of Accreditation but stopped short of taking the necessary steps to rationalize the structure of construction collective

la Commission d'enquête canadienne sur les relations de travail dans la construction. Ces recherches ont été effectuées par dix experts éminents qui ont enquêté sur l'aspect agité des relations de travail dans la construction. Leur travail a été coordonné et étudié par MM. H. Carl Goldenberg et John H. G. Crispo, deux des autorités les mieux connues au Canada sur ces questions. Un comité directeur composé de cadres des ouvriers et du patronat a été établi et a travaillé avec le groupe de recherche sur tout le projet.

Après la publication des recommandations Goldenberg-Crispo en janvier 1968, l'Association des constructeurs canadiens et ses affiliés en ont fait une sérieuse révision et se sont attachés surtout à celles des recommandations concernant la législation des relations de travail. Celles-ci ont ensuite été transformées en propositions législatives de caractère pratique et ont été jointes au mémoire qui a été présenté en janvier 1969 au gouvernement fédéral, sous forme d'appendice «A»—*Draft Legislation for a Model Construction Industry Section for Inclusion in Federal and Provincial Labour Relations Legislation* (Projet de législation concernant une section «modèle» de l'industrie de la construction, destiné à être inclus dans les lois fédérale et provinciales sur les relations de travail). Des dispositions identiques ou analogues ont été faites directement par l'industrie ou par l'intermédiaire des comités ouvriers-patronat à tous les gouvernements provinciaux.

Nous n'ignorons pas que la plupart des besoins de l'industrie de la construction sont uniques et nous soulignons qu'aucune partie de nos observations touchant ces besoins ne devrait nécessairement être interprétée comme se rapportant à toute autre industrie.

Accréditation

La proposition principale du mémoire que nous avons déjà présenté porte sur l'accréditation des organisations patronales procédure selon laquelle des droits exclusifs de négociation peuvent être accordés à une association d'entrepreneurs dans le cadre d'un ou de plusieurs métiers spéciaux relatifs à un secteur donné de l'industrie de la construction dans une région géographique déterminée. Cette méthode habiliterait à juste titre les organisations patronales à agir en qualité d'agents exclusifs de négociation des employeurs dont les employés sont représentés par un syndicat. A titre individuel les employeurs régis par une ordonnance d'accréditation ne seraient plus en mesure de signer des accords distincts ou provisoires avec les syndicats et tout accord de ce genre serait nul et non avenue.

Les droits exclusifs de négociation accordés aux syndicats et aux conseils syndicaux constituent un principe de base qui assure l'efficacité des négociations. Sans ces droits, les syndicats rivaux pourraient conduire des négociations distinctes et simultanées auprès des employeurs et causer ainsi une dilution du pouvoir de négociation tout en créant une situation cahotique de négociations rivales au sein d'une unité de négociation. La loi sur le Travail écarte bien cette éventualité en assurant aux syndicats et aux conseils syndicaux des droits exclusifs de négociation dès que l'accréditation a été accordée.

Une fois l'unité de négociation patronale mise sur pied, nous demandons que pareille protection lui soit accordée pour en assurer l'intégrité.

Aux termes des articles 131 et 132 du bill C-183, il semblerait que les auteurs de cette mesure étaient assez bien acquis à l'idée de l'accréditation, mais ils ne sont pas allés jusqu'à prendre les mesures voulues pour rationaliser la

bargaining or to formally accord legal status to established construction collective bargaining patterns.

Section 131 would encompass only those unionized employers who are *members* of the Association and would do nothing to counteract the undermining influence of the "free-ride" agreement holders. Further, it would permit unlimited and uncontrolled resignations at any time. As such it falls short of permitting the industry to exercise any effective control over those employers of unionized workmen who band together for collective bargaining purposes as long as it suits their convenience or those employers who, by pre-agreeing to accept anything the Union can extract from the employers' organization in return for a no-strike pledge, evade their labour relations responsibilities to their industry and to the public.

Section 132 provides for the compulsory establishment of an employer bargaining unit by the Governor in Council upon the recommendation of the Board. It would seem that it could only be operative at the time of an application for certification and therefore subject to the approval of the Union which could withdraw its application if it did not favour, any proposed move in this direction by the Board. No provision is made to allow employers to make representations or to have a say in the determination of the employer bargaining unit. Since it is operative only at the time of an application for certification, presumably it could not be used to accommodate the establishment of an employer bargaining unit, upon the initiative of the employers, where a Union has already acquired bargaining rights for the employees of a number of the employers. As such it also backs off acceptance of the concept of Accreditation which has been legislated by the Provinces of British Columbia, Alberta, Ontario, Quebec, New Brunswick and Nova Scotia.

Accreditation is designed to restore equality to management and labour at the bargaining table and we firmly believe that it will facilitate a general movement towards multi-trade and multi-party bargaining, regarded by Goldenberg and Crispo as essential to overcome many of the ills of the construction industry. Furthermore, it was recommended by the Federal Task Force on Labour Relations.

Regulation of Jurisdictional Disputes

It is regrettable that Bill C-183 has not provided machinery for the resolution of jurisdictional disputes. Much has been written on the prevention and settlement of jurisdictional disputes which have become a festering sore in the construction industry. These frequently become the cause of costly work stoppages and ludicrous compromise featherbedding practices.

Since each of the Craft Unions operating in the construction industry is autonomous and concerned primarily with the welfare of its members, each of them assert what is called a jurisdictional claim to various types of work. These are phrased in the broadest possible terms and are embodied in the constitution of each Union. The Craft Unions often seek to have their jurisdictional claims extended into the scope of collective agreements. The claims of crafts can and do overlap. There is no machinery

structure de la négociation collective ni pour accorder formellement un statut légal aux modalités établies à son endroit.

L'article 131 ne vise que les employeurs syndiqués qui sont *membres* de l'association et ne fait rien pour contrer l'influence délétère des employeurs indépendants qui bénéficient pourtant des mêmes avantages. En outre, ce serait là une porte ouverte à des démissions sans limite et sans frein. On n'est donc pas près de permettre à l'industrie d'exercer un contrôle efficace sur les employeurs de travailleurs syndiqués qui font front commun au moment des négociations collectives dans la mesure où ils y voient leur propre intérêt ou sur les employeurs qui, en convenant d'avance d'accepter tout ce que le syndicat pourra obtenir de l'organisation patronale contre l'assurance de ne pas faire grève, se soustraient aux obligations touchant les relations de travail qu'ils ont envers leurs industrie et le public.

L'article 132 prévoit l'établissement obligatoire par le gouverneur en conseil d'une unité de négociation patronale, sur proposition du Conseil. Il semble que ce mécanisme ne pourrait fonctionner qu'au moment de la demande d'accréditation et ce serait sous réserve d'approbation par le syndicat qui pourrait retirer cette demande, s'il était en désaccord avec toute initiative du Conseil en ce sens. L'article ne prévoit aucune intervention de la part des employeurs et ne dit pas s'ils ont leur mot à dire dans la détermination de l'unité de négociation patronale. Étant donné que cette modalité ne vaut qu'au moment de la demande d'accréditation, on ne saurait vraisemblablement y faire appel pour faciliter l'établissement d'une telle unité, à la demande des employeurs, alors qu'un syndicat a déjà acquis des droits de négociation pour les employés d'un certain nombre d'employeurs. On constate donc que le principe même de l'accréditation sur lequel ont légiféré les parlements de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse subit ainsi un recul.

L'accréditation vise à restaurer l'égalité des patrons et des ouvriers à la table de négociations et nous croyons fermement que cette mesure permettra de s'orienter vers la négociation polyvalente et multilatérale, considérée par MM. Goldenberg et Crispo comme essentielle pour remédier à bien des maux de l'industrie de la construction. En outre, cette mesure a été recommandée par l'Équipe spécialisée en relations du travail.

Règlement des conflits juridictionnels

Il est regrettable que le bill C-183 n'ait pas prévu de mécanisme propre à régler des conflits juridictionnels. On a écrit de multiples ouvrages sur la prévention et le règlement des conflits juridictionnels qui affligent si douloureusement aujourd'hui l'industrie de la construction. Ils donnent souvent lieu à des arrêts de travail coûteux et au maintien d'emplois superflus constituant un compromis absurde.

Étant donné que chacun des syndicats de métier qui a cours dans l'industrie de la construction est autonome et se préoccupe surtout du bien-être de ses membres, chacun d'eux revendique ce qu'on appelle un droit juridictionnel à diverses catégories de tâches. Ces droits sont énoncés en termes très vagues et sont intégrés dans la constitution de chaque syndicat. Les syndicats de métier cherchent souvent à faire entrer leurs droits juridictionnels dans le cadre des conventions collectives. Les prétentions invo-

within Union organizations or federations for resolving these conflicting claims.

While the industry, from time to time, has developed voluntary private machinery for resolving jurisdictional work assignments, it has failed so far to develop effective enforcement machinery. This in part accounts for the ineffectiveness of the National Joint Board for the Settlement of Jurisdictional Disputes (AFL/CIO) located in Washington, D.C.

Consistent with the recommendations of the Federal Government's Task Force on Labour Relations, we have proposed in earlier submissions that the Labour Relations Board assume jurisdiction in making and enforcing awards where the parties fail, through voluntary machinery, to resolve this type of dispute.

The findings of Dean A. W. R. Carrothers on this subject while studying "Labour Relations Acts and Construction in Canada" for the Canadian Inquiry on Construction Labour Relations, bear repeating here:

"The time seems long overdue for the creation of machinery in Canada for the settlement of jurisdictional issues, speedily, fairly and without stoppage of work . . . There appears to be concern lest a Canadian tribunal should make rulings that derogate from those of the National Joint Board in Washington, D.C. But a Canadian tribunal would have access to those rulings; and if its judgement produced a different result, why should it not prevail? I do not find it a persuasive argument for avoiding the creation of Canadian machinery that the headquarters of international unions or international corporations are apprehensive that a Canadian precedent might rock the American Boat. Canadian industrial relations have a claim to precedents of their own."

Jurisdictional disputes can and do extend to on-site and off-site workers, in addition to the more common inter-trade jurisdictional disputes encountered in the construction industry. It is clear that the former type cannot be settled through voluntary machinery established by the parties within the construction industry and they must therefore be handled, as suggested by the author referred to above, by the Labour Relations Board of the jurisdiction in which the dispute arises.

Ratification and Strike votes

It is noted that Bill C-183 is silent on the question of votes associated with the ratification of collective bargaining settlements and decisions to engage in strike action. The construction industry faces special problems in these areas because the exercise of a common trade, rather than a common location of employment, is the principal inducement for construction workers to join in association. The development of composite locals, whose members work for a number of employers in a variety of occupations and industries, has been the common pattern of construction trade unionism.

quées par les métiers peuvent chevaucher et c'est ce qui se produit. Il n'y a pas de mécanisme au sein des organisations ou des fédérations syndicales pour résoudre ce genre de réclamations litigieuses.

Tout en admettant que, de temps à autre, l'industrie a, de son propre gré, mis sur pied un mécanisme particulier pour résoudre le problème de la répartition juridictionnelle des tâches, elle n'a pu jusqu'ici créer un mécanisme d'exécution efficace. C'est ce qui explique en partie l'inefficacité du *National Joint Board for the Settlement of Jurisdictional Disputes (AFL/CIO)* de Washington, D.C.

Conformément aux recommandations de l'équipe spécialisée en relations de travail du gouvernement, nous avons proposé dans nos mémoires antérieurs que le Conseil des relations de travail prenne sur soi de rendre les décisions et de les appliquer, quand les parties en cause sont impuissantes à résoudre ce genre de litige, en faisant appel à un mécanisme facultatif.

Les conclusions auxquelles en arrive le Doyen A.W.R. Carrothers à ce sujet, dans l'étude intitulée la «loi sur les relations de travail et la construction au Canada» dans le cadre de l'Enquête sur les relations de travail dans les métiers de la construction, valent la peine d'être répétées ici:

«On aurait dû établir depuis longtemps déjà, au Canada, des rouages pour régler les conflits de juridiction rapidement, équitablement et sans arrêt de travail . . . On semble craindre que les tribunaux canadiens puissent rendre des verdicts qui s'écartent des sentences du *National Joint Board* de Washington, D.C. Mais un tribunal canadien pourra prendre connaissance de ces sentences et s'il en arrive à des conclusions différentes, pourquoi son jugement ne prévaudrait-il pas? Pour éviter l'établissement de rouages canadiens, on allègue que le siège social des syndicats internationaux ou des sociétés internationales redoute qu'un précédent canadien ne bouleverse la pratique américaine; on invoque un argument qui ne paraît pas convaincant. Les relations industrielles canadiennes ont le droit d'établir des précédents qui leur sont propres.»

Les conflits juridictionnels peuvent s'étendre—et, c'est bien ce qui se produit—aux travailleurs sur les chantiers et hors des chantiers sans parler de ceux qui surviennent plus fréquemment entre les divers corps de métier que comprend l'industrie de la construction. Il ne fait aucun doute que le premier genre de conflit ne saurait se régler en faisant appel d'un mécanisme facultatif établi par les parties au sein de l'industrie de la construction. C'est donc au Conseil des relations de travail dont relève le secteur où le conflit a surgi qu'il revient de le faire, ainsi que le recommande l'auteur précité.

Ratification et scrutins de grève

On remarque que le Bill C-183 ignore la question des scrutins relatifs à la ratification des accords des conventions collectives et des décisions de faire grève. L'industrie de la construction fait face à des problèmes particuliers dans ces domaines parce que l'exercice d'un métier courant plutôt qu'un lieu commun de travail constitue le principal encouragement à se joindre à l'association pour les ouvriers de la construction. L'expansion des sections syndicales pluralistes dont les membres travaillent pour le compte d'un certain nombre d'employeurs, dans toute une série de professions et d'industries marque la tendance la plus commune du syndicalisme dans la construction.

Under this system it is not uncommon for all members of the local to participate in a ratification or strike vote, although a number of the members would not be affected should a strike result. We believe it essential that crucial negotiating decisions concerning strikes and the ratification of collective agreements must be restricted to the parties who will be directly affected by the outcome. When accreditation is granted, employers will naturally accept regulation of their ratification and lockout votes.

Review of excessive initiation fees

While Bill C-183 proposes a number of commendable measures to protect employees from abuse by both employers and unions, one of the areas that appears to have been overlooked is the practical bar to entry into construction that initiation fees pose for many aspirants to construction careers. We have supported and continue to support the Task Force recommendation that Union initiation fees should be reasonable and subject to public scrutiny so that they could not act as barriers to membership and therefore to employment.

Union accountability

The construction industry has long contended that to encourage more responsible conduct in labour-management relations, Unions, Councils of Unions and Employers' Organizations should be made legal entities with full capacity to sue and be sued. The Federal Government's own Task Force on Labour Relations so recommended and the same case was succinctly advanced by Commissioner Rand during his Inquiry into Labour Disputes in Ontario.

It is disappointing to note that Bill C-183 did not seek to rectify this anomaly which has lasted far too long. Trade unionism can no longer, by any standards, be considered a weakling requiring special protection and there is no longer justification for maintaining an immunity from legal responsibility.

SECTION III

(Suggested improvements to certain provisions)

Re-constitution of the Canada Labour Relations Board

The Association has in the past proposed that the Board be vested with authority to issue cease and desist orders, to direct positive compliance with the Act and to award compensation to employers as well as to employees who have suffered as a result of unfair labour practices. These proposals raised the question of whether the prevalent composition of the Boards, with partisan representatives, would be appropriate to the discharge of wider judicial responsibilities. The question became even more important because of our repeated recommendations to reverse the traditional reliance on self enforcement to ensure adherence to labour relations laws.

En vertu de ce système, il arrive assez souvent que tous les membres de la section participent à un scrutin de ratification ou de grève, bien qu'un certain nombre d'entre eux ne seraient pas touchés si une grève en résultait. A notre avis, il est essentiel que des décisions très importantes en matière de négociations, sur les grèves et la ratification des conventions collectives, soient réservées aux parties qui seront directement affectées par le résultat. Une fois l'accréditation accordée, les employeurs accepteront évidemment les règlements des scrutins concernant la ratification et le lockout.

Révision des droits excessifs d'adhésion

Étant donné que le Bill C-183 propose un certain nombre de mesures louables visant à protéger les employés contre les abus de la part des employeurs et des syndicats, l'un des secteurs que l'on semble avoir oublié est l'obstacle naturel, pour entrer dans le domaine de la construction, que les droits d'adhésion posent à bien des candidats à la carrière de la construction. Nous avons appuyé, et nous continuons de le faire, la recommandation du groupe de travail demandant que les droits d'adhésion aux syndicats soient raisonnables et assujettis à une vérification publique afin qu'ils ne puissent pas être un obstacle à l'adhésion et par conséquent, à l'emploi.

Responsabilité des syndicats

L'industrie de la construction a soutenu pendant longtemps qu'en vue d'encourager une action plus responsable dans le cadre des relations patronales-ouvrières, il faudrait que les syndicats, les conseils des syndicats et les associations patronales soient reconnues comme des personnes juridiques nanties des pleins pouvoirs de poursuivre et d'être poursuivies en justice. Le groupe de travail du gouvernement fédéral en matière de relations ouvrières en a fait la recommandation et le commissaire Rand l'a également souligné au cours de son enquête sur les différends ouvriers en Ontario.

On remarque avec regret que le Bill C-183 n'a pas essayé de corriger cette anomalie qui a duré trop longtemps. On ne peut considérer plus longtemps le syndicalisme comme une entité faible qui nécessite une protection spéciale et on ne peut plus maintenir à juste titre la même immunité contre toute responsabilité juridique.

SECTION III

(Amélioration proposée de certaines dispositions)

Reconstitution du Conseil canadien des relations ouvrières

Dans le passé, l'association a proposé que le Conseil soit nanti du pouvoir de délivrer des ordonnances de ne pas faire, de veiller à ce que la loi soit appliquée positivement et d'accorder une compensation aux employeurs ainsi qu'aux employés qui ont souffert de l'emploi illicite de la main-d'œuvre. Ces propositions ont soulevé le problème de savoir si la prédominance des représentants partisans au sein des conseils permettrait qu'on retire la responsabilité judiciaire plus étendue. La question s'est révélée même plus importante à la suite de nos recommandations répétées en vue de renverser la confiance traditionnelle dans la propre application de la loi pour assurer l'adhésion aux droits des relations ouvrières.

We supported the Task Force recommendations relating to the reconstitution of the Board but we also endorsed the proposal that a panel of assessors or advisors be drawn from the industrial relations field, representing the interests of labour and management to which the Board might turn for advice and opinion on matters relating to certification and accreditation generally, including the appropriateness of bargaining units. We believe this to be an important adjunct to the Board's reconstitution so that the necessary expertise on the operations and needs of any given industry is at the disposal of the Board at all times.

Protection of a person's right to seek and accept employment (Sections 184 & 185)

We believe the Government has properly moved under Sections 184(3)(ii) and Section 185(e) to protect the employment of employees from arbitrary or unfair treatment by Unions. However, the prohibitions apply only to expulsion or suspension from membership in a Trade Union and do nothing to enhance the employment opportunities for the thousands who are denied membership in Trade Unions under hiring hall, closed shop or union shop provisions.

Scores of construction workers are denied permanency of employment and access to welfare and pension rights, paid for by their employers, because they cannot secure entry into a Trade Union and must be content, when they are able to find employment in unionized construction, to work under a temporary permit and be subject to displacement at any time by a Union member who may become available for employment. To correct this inequity, we suggest that the protection afforded employees as a result of expulsion or suspension be extended to those persons denied Union membership and who are qualified to practice the required trade.

The denial of access to welfare and pension benefits, paid for by the employer, frequently extends to members of a Union who work outside the jurisdiction of their local and are required to secure a temporary work permit from a sister local. These permit holders are also often subject to "bumping" by members of the Local having jurisdiction in the area where the work is being performed. We therefore further recommend that protection of rights to welfare and pension benefits be extended to all employees on whose behalf they accrue.

Substituted bargaining agent and notice to bargain

Section 136(2) provides that where a collective agreement is in force and the bargaining agent has been displaced by another, the new bargaining agent may, within 3 months from the date on which it was certified, require the employer to commence collective bargaining with a view to renewing or revising the collective agreement. We can think of no valid reason why this right should not also be extended to the employer. In addition, if our proposals relating to accreditation of employer associations for collective bargaining purposes are accepted by the Minister,

Nous avons appuyé les recommandations du groupe de travail concernant la reconstitution du conseil et également la proposition visant à établir un comité restreint d'évaluateurs ou de conseillers à même le secteur des relations industrielles, représentant les intérêts des travailleurs et du patronat vers lequel le Conseil pourrait se tourner pour demander des conseils et des opinions concernant les questions relatives à la certification et l'accréditation en général, y compris l'utilité des unités de négociation. A notre avis, il s'agit d'un élément important pour la reconstitution du Conseil afin que la compétence nécessaire concernant l'exploitation et les besoins d'une industrie donnée soit à la disposition du Conseil en tout temps.

Protection des droits d'un individu qui recherche et accepte un emploi (Articles 184 et 185)

Nous croyons que le gouvernement a bien agi aux termes des articles 184(3)(ii) et 185(1) visant à protéger l'emploi des employés contre un traitement arbitraire ou déloyal de la part des syndicats. Cependant, les interdictions s'appliquent seulement à l'expulsion ou à l'exclusion d'un syndicat et ne font rien pour augmenter les possibilités d'emploi pour les milliers de personnes à qui on a refusé l'adhésion à un syndicat en vertu des dispositions des salles d'embauche ou des ateliers syndicalistes.

Nombre de travailleurs dans la construction se voient refuser un emploi permanent et l'admission aux droits sociaux et de pension versés par leurs employeurs, parce qu'ils ne peuvent obtenir leur adhésion à un syndicat et doivent dès lors se contenter, quand ils ont pu trouver un emploi dans un métier syndiqué de la construction, de travailler, muni d'un permis temporaire au risque de céder leur place à tout moment à un membre syndiqué qui peut se présenter pour occuper l'emploi. Afin de remédier à cette injustice, nous proposons que la protection accordée aux employés par suite d'expulsion ou de suspension, soit étendue aux travailleurs à qui on a refusé l'adhésion syndicale et qui ont les qualités voulues pour exercer ce métier.

Le refus d'accorder les avantages sociaux de bien-être et de pension versés par l'employeur s'étend très souvent aux membres d'un syndicat qui travaillent dans un secteur ne relevant pas de leur section syndicale et à qui on demande de se procurer un permis temporaire de travail auprès d'une autre section. Ces détenteurs de permis sont souvent également assujettis à la pratique selon laquelle, en cas de réduction du personnel, les membres de la section dont la compétence est reconnue dans la région où les travaux sont effectués licencient les derniers engagés. C'est pourquoi nous recommandons également que la protection des droits aux prestations de bien-être et de pension soit accordée à tous les employés ainsi avantagés.

Substitution de l'agent négociateur et mise en demeure de négocier

L'article 136(2) prévoit que, là où il y a une convention collective en vigueur, et où l'agent négociateur a été remplacé par un autre, le nouvel agent négociateur peut, en dedans de trois mois, à compter de la date où il a été accrédité, demander à l'employeur d'entamer les négociations afin de réviser ou renouveler la convention collective existante. A notre avis, il n'y a aucune raison valable pour laquelle ce droit ne devrait pas être également accordé à l'employeur. De plus, si nos propositions concernant l'accréditation des associations patronales pour des fins de

it is then suggested that the same options be extended to the accredited association within the same 3 month period.

Declaration of unlawful strike or unlawful lockout (Section 182)

The time has long passed under our labour relations system when the fear of a declaration of unlawful strike or unlawful lockout was an effective discouragement to such illegal practices. If it is considered desirable to retain the Declaration in our legislative arsenal of deterrents, it is then strongly urged that the Board's discretion on the subject of their issuance be removed. Failure to issue a positive or negative Declaration when applied for does nothing to allay the doubts of employees and only serves the propaganda interests of one or other of the parties.

Conclusion

The above comments on Bill C-183, are made in an earnest desire to be helpful. It is our considered view that enactment of those provisions we describe as inequitable will do nothing to foster greater responsibility and stability in the conduct of labour relations in Canada. On the contrary, we fear it will hinder the development of improved relations.

If we are to tackle successfully the economic problems generated by inflationary collective bargaining settlements in the construction industry, it is essential that labour relations legislation recognizes the peculiar nature of the construction industry and provide for its special needs.

We believe the suggestions made in the last Section of this submission will facilitate the administration of this Part of the Code and provide improved guidance to the parties involved in the collective bargaining process.

We shall be very pleased to hold ourselves available, at your convenience, for consultation or elaboration on any part of this brief.

Respectfully submitted,

Eric L. Hartley, P. Eng.,
President.
S. D. C. Chutter,
General Manager.

conventions collectives sont acceptées par le ministre, il est recommandé alors que les mêmes options s'appliquent à l'association accréditée au cours de la même période de trois mois.

Déclaration d'une grève illégale ou d'un lockout illégal (Article 182)

Dans le cadre de notre système de relations ouvrières, on ne croit plus depuis longtemps que de déclarer une grève ou un lockout illégal soit une façon efficace de décourager ces pratiques illégales. Si l'on juge souhaitable de conserver la déclaration dans notre collection de moyens préventifs égaux, nous recommandons fermement que la déclaration ne soit plus laissée à la discrétion du conseil. Si le Conseil s'abstient de faire une déclaration positive ou négative lorsqu'on lui en fait la demande, les employés demeurent dans le doute et on ne fait que de la propagande pour l'un ou l'autre des participants.

Conclusion

Nous faisons ces commentaires au sujet du bill C-183 avec la ferme intention d'être utiles. Nous estimons que l'adoption des dispositions dont nous venons de faire ressortir le caractère injuste ne favoriserait aucunement le sens des responsabilités et la stabilité dans le domaine des relations de travail au Canada. Au contraire, nous craignons qu'elle n'entrave le progrès des relations.

Pour résoudre efficacement les problèmes économiques qu'engendre le règlement inflationniste des négociations collectives au sein de l'industrie de la construction, il faut absolument que les lois concernant les relations de travail reconnaissent la nature singulière de l'industrie de la construction et qu'elles répondent à ses besoins particuliers.

A notre avis, les propositions faites dans la dernière section du mémoire faciliteront l'application de cette partie du Code et ceux qui participent aux négociations collectives pourraient s'en inspirer avantageusement.

Nous demeurons à votre entière disposition si vous désirez nous consulter au sujet du mémoire ou en discuter.

Respectueusement soumis,

Le président
Eric L. Hartley, ingénieur public
Le directeur général
S. D. C. Chutter

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 9

Wednesday, May 10, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 9

Le mercredi 10 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

Conservation
Publication

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend the
Canada Labour Code

CONCERNANT:

Bill C-183, Loi modifiant le
Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)

Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la
vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne

Guay (*Lévis*)
Loiselle
McNulty
Muir
Penner

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Perrault
Ryan
Schumacher
Serré
Skoberg

Skoreyko
Thomas (*Moncton*)
Turner (*London East*)
Weatherhead—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

Mr. Alexander replaced Mr. Knowles (*Norfolk-Haldimand*) on May 10, 1972.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

M. Alexander remplace M. Knowles (*Norfolk-Haldimand*) le 10 mai 1972.

MINUTES OF PROCEEDINGS

Wednesday, May 10, 1972
(11)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3.40 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Caccia, Perrault, Portelance, Serré, Schumacher, Skoberg, Thomas (*Moncton*), Turner (*London East*), Weatherhead—(9).

Also present: Messrs. Alexander, Ritchie, Whelan, M.P.'s.

Witnesses: From the Canadian Chamber of Commerce: Messrs. Georges L. Demers, Q.C., National Vice-President; R. P. Riffin, Vice-Chairman, Executive Council, Chairman, Employer Employee Relations Committee; W. Verrier, Member, Employer Employee Relations Committee; P. Abbot, Member, Employer Employee Relations Committee; W. J. McNally, Manager, Government Relations.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Mr. Demers, the National Vice-President, who in turn introduced the other members of his delegation.

The Chairman invited Mr. Regan to make an opening statement.

While Mr. Regan was making his statement, at 3.43 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 4.42 o'clock, p.m., the sitting was resumed.

Mr. Regan continued with his statement and thereafter the witnesses were questioned.

Mr. McNally agreed to provide the Committee with the following document:

1. Approved Policy on "employment of the older worker"

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the Brief submitted by the Canadian Chamber of Commerce in English and French is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "B"*).

At 6.15 o'clock p.m., the Committee adjourned until 9.30 a.m., Thursday, May 11, 1972.

PROCÈS-VERBAL

Le mercredi 10 mai 1972
(11)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 40 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Caccia, Perrault, Portelance, Serré, Schumacher, Skoberg, Thomas (*Moncton*), Turner (*London Est*), Weatherhead—(9).

Autres députés présents: MM. Alexander, Ritchie, Whelan.

Témoins: De la Chambre de commerce du Canada: MM. Georges L. Demers, C.R., vice-président général; R. P. Riffin, vice-président du conseil exécutif et président du Comité des relations employeurs-employés; W. Verrier, membre du Comité des relations employeurs-employés; P. Abbot, membre du Comité des relations employeurs-employés; W. J. McNally, gérant des relations gouvernementales.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le Président présente M. Demers, vice-président général qui, à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

Le président invite M. Regan à faire une déclaration préliminaire.

A 15 h 43, pendant la déclaration de M. Regan, le Comité suspend ses travaux.

A 16 h 42, le Comité reprend ses travaux.

M. Regan termine sa déclaration et l'on interroge les témoins.

M. McNally accepte de fournir le document suivant au Comité:

1. Politique approuvée sur «l'emploi du travailleur d'un certain âge».

Après l'interrogatoire, le président remercie les témoins.

Conformément à une décision prise le mardi 7 mars 1972, le mémoire présenté en anglais et en français par la Chambre de commerce du Canada est annexé aux procès verbaux et témoignages du jour. (*Voir Appendice «B»*).

A 18 h 15, le Comité suspend ses travaux jusqu'au jeudi 11 mai 1972 à 9 h 30.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul
Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Wednesday, May 10, 1972.

• 1544

[Text]

The Chairman: Gentlemen, will you please come to order? We will resume consideration of Bill C-183, an Act to Amend the Canada Labour Code. We have with us this afternoon some representatives of The Canadian Chamber of Commerce, and I would like to introduce to you, Mr. Georges L. Demers, Q.C., First National Vice-President, who is sitting to my right. I will invite Mr. Demers to introduce the other members who are with him.

M. Georges L. Demers (vice-président, la Chambre de commerce du Canada): Monsieur le président, messieurs, comme on vient de vous l'indiquer, je suis ici à titre de vice-président de la Chambre de commerce du Canada. Nous sommes heureux de profiter de l'occasion qui nous est offerte de venir vous rencontrer et de pouvoir vous présenter notre opinion au sujet du Bill C-183. Avant de vous présenter les délégués de la Chambre de commerce qui veulent s'entretenir avec vous du projet de loi, je voudrais dire quelques mots en anglais.

Mr. Chairman and distinguished members, before I introduce the members of this group from The Canadian Chamber of Commerce, of which I am acting this afternoon as National Vice-President, I would like to express our appreciation and our thanks, Mr. Chairman, and members of this Committee, for allowing us to appear in person. We already have had the opportunity of presenting to you our views through the brief that has already been submitted and is already in your hands.

• 1545

I should like now to introduce to my right here Mr. Peter Riffin who is the chairman of our Employer Employee Relations Committee; Mr. Verrier who is also a member of the Employer Employee Relations Committee of The Canadian Chamber; then further down again to my right is Mr. Abott who is also a member of this committee and Mr. W. J. McNally who is the Manager, Government Relations of The Canadian Chamber of Commerce.

Mr. Chairman, I will ask Mr. Riffin to make the opening statement, if you so wish, and subsequent to which we shall be in your hands in the manner in which you wish to proceed. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Demers Mr. Riffin.

Mr. Peter Riffin (Chairman, Employer Employee Relations Committee, The Canadian Chamber of Commerce): Mr. Chairman and gentlemen, you will have noted that our written submission in front of you is very brief, very short. At the outset I would like to emphasize, if I may, do not be misled by the brevity of the written submission into thinking we do not have major and serious criticisms of Bill C-183. We do. However, the submission is brief for the simple reason that when the bill's predecessor, Bill C-253, was introduced last year, at that time we did make a very extensive submission on C-253 and we have attached a copy of that submission to the current submission on the bill presently being considered by you.

In our written submission to you we have really confined ourselves to dealing with those very few matters that were different from the predecessor bill. As you know, Bill C-183 is really a carbon copy in almost all respects of Bill C-253.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 10 mai 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, à l'ordre s'il vous plaît. Nous allons reprendre l'étude du bill C-183, Loi modifiant le code canadien du travail. Nous avons avec nous cet après-midi les représentants de la Chambre de commerce du Canada et j'ai le plaisir de vous présenter M. Georges L. Demers, CR, premier vice-président national qui se trouve à ma droite. J'invite donc M. Demers à nous présenter les autres membres de sa délégation.

Mr. Georges L. Demers (Vice-President, Canadian Chamber of Commerce): Mr. Chairman, gentlemen, as it was mentioned, I am here as the Vice-President of the Canadian Chamber of Commerce. We are indeed happy to have the opportunity to meet with you this afternoon and to express our views on Bill C-183. However, before introducing the members of the Canadian Chamber of Commerce who will discuss Bill C-183 with you, I would like to say a few words in English.

Monsieur le président et messieurs, avant de vous présenter les délégués de la Chambre de commerce du Canada que je représente à titre de vice-président national cet après-midi, je tiens à vous remercier et à remercier également les membres de ce Comité de nous avoir permis de venir témoigner devant vous. Comme chacun le sait, nous avons déjà eu l'occasion d'exposer notre point de vue dans un mémoire dont vous êtes déjà saisis.

A ma droite, voici M. Peter Riffin, président de notre Comité des relations patronales-ouvrières et M. Verrier

qui est aussi membre de ce même comité de la Chambre de commerce du Canada; un peu plus loin à ma droite se trouve M. Abbot qui appartient également à ce Comité et M. J. W. McNally qui est le directeur des Relations gouvernementales de la Chambre de commerce du Canada.

Monsieur le président, j'invite maintenant M. Riffin à présenter sa déclaration préliminaire, après quoi nous serons entièrement à votre disposition. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur Demers. Monsieur Riffin.

M. Peter Riffin (Président, Comité des relations patronales-ouvrières, Chambre de commerce du Canada): Monsieur le président et messieurs, vous aurez sûrement remarqué que l'exposé dont vous êtes saisis est fort bref. Au départ, je tiens à préciser que la brièveté de cet exposé ne signifie nullement que nous ne voyons pas d'objections sérieuses au Bill C-183. Au contraire. Toutefois, si cet exposé est bref c'est que le Bill C-253 qui l'a précédé et qui a été présenté l'an dernier avait donné lieu à un mémoire extrêmement volumineux dont nous avons attaché un exemplaire à la version actuelle du projet de loi dont vous êtes maintenant saisis.

Ce présent mémoire se limite uniquement aux questions qui n'ont pas été traitées dans le Bill C-253. Comme chacun sait, le Bill C-183 est à peu près identique au Bill C-253.

Dans cette déclaration préliminaire, j'aimerais aborder trois points essentiels. D'abord, je toucherai au change-

[Texte]

There are three points, if I may, that I could touch on in these opening remarks. The first, of course, deals with the matter of technological change. I believe when Bill C-183 was introduced there was a feeling among some people that the business community which had voiced very strong complaints regarding technological change proposals in C-253 were somewhat relieved. This, of course, is not so and we wish to emphasize that point with you.

It is true that the technological change provisions now proposed are an improvement. Anything, I submit, would have been an improvement, but we are still very, very unhappy on these grounds. First of all, we see no reason whatsoever for having technological change provisions in the industrial relations section of the bill. If we believe in free collective bargaining then it us up to the unionized employer and his trade union to settle on the terms they think best fit the situation as it obtains in the work place.

Second, regarding some of the changes, we now are faced with the proposal that, yes, the employer is in the position that he can now buy a fixed-term agreement. In other words, if he can make an agreement with the union regarding technological change provisions and if he gets the union's waiver of Clauses 150, 152, and 153, then as we understand the bill, the technological change provisions do not apply in that situation. This is an advance over the proposals in C-253, but it has interjected a new problem for the employer, he now has to buy the union's waiver of these clauses. It is very easy to contemplate a situation, for example, where a trade union and an employer has had a bargaining relationship for many years. There are a great many clauses in the collective agreement giving the employees protection in the event that they are displaced, not just because of technological change but because of market conditions, because of tariff changes, and many, many other reasons.

- 1555
- 1555

That employer will now be in the position, if he can do it with his union, of getting the union's agreement that those sections are sufficient to take care of the technological changes that may occur and the displacements resulting therefrom. In addition, he has to get the union's written waiver right in the collective agreement to the sections of the act. This is a new demand that the employers will make and no one can guess what the union will ask for as a price to buy that.

Mr. Chairman, do I carry on with that bell going.

The Chairman: Yes, you may as well carry on. When you have finished your statement we will have to go to the House. We will come right back after to complete our questioning.

Mr. Riggins: I will cover the other two points then very quickly, if I may.

The Chairman: Very well.

Mr. Riggins: I would certainly like to see us come back and discuss these technological change proposals if any member of the Committee so desires.

The second point deals with the proposed preamble.

[Interprétation]

ment technologique. Lors de la présentation du Bill C-183, plusieurs personnes étaient d'avis que les hommes d'affaires qui s'étaient plaints des propositions du Bill C-253 sur les modifications d'ordre technologique se sentiraient moins inquiets. Cela n'est pas conforme à la vérité et je tiens à ce que vous le sachiez.

Il est vrai que les dispositions envisagées au sujet des modifications d'ordre technologique constituent une amélioration. A mon avis, toute autre formule aurait constitué une amélioration mais nous sommes toujours très peu satisfaits pour les motifs suivants. En premier lieu, il n'y a aucune raison pour que les dispositions sur les changements d'ordre technologique relèvent de la partie du projet de loi qui traite des relations industrielles. Si nous croyons à la liberté des négociations collectives, il appartient donc aux employeurs syndiqués et à leurs syndicats ouvriers de régler leurs problèmes comme ils l'entendent dans le contexte de chaque milieu de travail.

En deuxième lieu, certains changements donnent lieu aux phénomènes suivants: l'employeur est maintenant en mesure de conclure une entente à des conditions bien établies. En d'autres termes, s'il peut conclure une entente avec les syndicats en ce qui concerne les modifications d'ordre technologique qui sont prévues dans le bill et si le syndicat accepte de renoncer aux articles 150, 152 et 153, les dispositions qui visent les modifications d'ordre technologique ne s'appliquent plus dans cette situation. Il s'agit donc d'un progrès par rapport aux propositions contenues dans le Bill C-253 mais ceci crée un nouveau problème à l'employeur qui doit maintenant marander avec le syndicat pour obtenir l'abandon de ces articles. Il est très facile, par exemple, d'imaginer une situation où un syndicat ouvrier et un employeur ont négocié pendant plusieurs années. Il y a de nombreux articles dans la convention collective qui protègent les employés au cas où

ils seraient déplacés, non seulement à la suite de changements d'ordre technologique mais à cause des conditions du marché de changements tarifaires et de bien d'autres raisons.

L'employeur pourra maintenant, si son syndicat y consent, obtenir de ce dernier qu'il reconnaisse que ces deux articles tiennent suffisamment compte de l'évolution technologique qui peut se produire et des déplacements qui peuvent en résulter. De plus, le syndicat doit renoncer par écrit à ces articles de la loi dans la convention collective. Il s'agit d'une nouvelle demande que feront les employeurs et personne ne peut deviner ce que le syndicat exigera en retour.

Monsieur le président, dois-je poursuivre même si la cloche sonne?

Le président: Oui, vous pouvez continuer. Lorsque vous aurez terminé votre déclaration, nous devrons nous rendre à la Chambre, mais nous reviendrons aussitôt après pour reprendre notre interrogatoire.

Mr. Riggins: Avec votre permission, je vais aborder deux autres points.

Le président: Très bien.

Mr. Riggins: Je suis disposé à revenir pour discuter de ces propositions sur les modifications d'ordre technologique si un membre du Comité le désire.

Le second point traite du préambule proposé.

[Text]

Mr. Weatherhead: Excuse me, Mr. Chairman, I hesitate to interrupt on a point of order but I think these are very important points that Mr. Riggins will be making particularly with technological change, and I was wondering if perhaps it is not entirely fair to him to rush through his presentation at this time when he does not perhaps have our undivided attention. Perhaps we could adjourn at this time and come back and carry on with his statement.

The Chairman: We will probably be back here by 4.30 or 5.45 p.m. As soon as the vote is over we invite all the members to come back. There will be two successive votes so it should not be too long, I do not think. We will recess until after the vote.

(RECESS)

• 1653

The Chairman: Gentlemen, we will continue our meeting. Mr. Riggins had the floor at the time we left for the votes, so will we ask him to continue his statement.

Mr. Riggins: Mr. Chairman and gentlemen, just prior to adjournment we were making some comments regarding the technological change proposals in the bill. Perhaps I should take a moment or two to add to those, at least to make it clear to you what we actually propose in that regard.

Our fundamental proposal, as I outlined before the adjournment, is that we do not sincerely believe technological change provisions should be in the industrial relations section of the Code. If we must have some legislative measures in this regard then they should perhaps be included in the standards section of the Code.

Second, if for some reason that escapes us this is not possible or practicable then at least we submit that with respect to Clause 149(2)(c) the two conditions set out in paragraph (c) should be alternatives and the conjunctive "and" should be "or". We make that proposal for this reason. There is a feeling, as I understand it, on the government side that there should be technological change provisions in collective agreements, but if trade unions and employers do not want for their own reasons to include technological change provisions because they have no need of them or because there are other general provisions in the collective agreements that take care of employees who are displaced because of technological change or for any other reason, then the trade union and the employer should be able to do that. If we have "or" rather than "and" in subclause (2)(c) then at least an employer and a trade union will be able to opt out of the legislation without having to include technological change provisions in the collective agreement.

The second point, Mr. Chairman and gentlemen, that we just want to speak to very briefly is the proposed preamble. As you know, this is the first time we have had a preamble proposed for the Labour Code. We are at a loss to understand why it is being proposed at this time. We see no virtue in having a preamble, but if we must have a preamble then we think it should be substantially different than what is proposed. First of all, the preamble that is proposed extols the virtue of collective bargaining as an end in itself. We feel very strongly that the economic success of a country or of a nation depends on many different things—natural resources, climate, levels of education, industriousness of the work force, fiscal and monetary policies and so on. No country is successful simply

[Interpretation]

M. Weatherhead: Je m'excuse, monsieur le président, j'hésite à faire appel au règlement, mais les questions soulevées par M. Riggins sont très importantes, surtout celles qui ont trait au changement technologique et je me demande s'il n'est pas un peu dommage de le presser à faire son exposé à ce moment-ci alors qu'il n'a peut-être pas toute l'attention des députés. Nous pourrions peut-être lever la séance et reprendre plus tard l'étude de son exposé.

Le président: Nous serons probablement de retour vers 4 h. 30 ou 5 h. 45. Dès que le vote sera terminé, j'invite tous les membres à revenir ici. Il y aura deux votes successifs et par conséquent cela ne devrait pas prendre trop de temps. Nous suspendons la séance jusqu'après le vote.

(PAUSE)

Le président: Messieurs, nous reprenons la séance. M. Riggins avait la parole lorsque nous avons quitté la pièce pour aller voter. Je vais donc lui demander de poursuivre son exposé.

M. Riggins: Monsieur le président, messieurs, avant que la séance soit suspendue, nous parlions des propositions prévues dans le bill en ce qui concerne les modifications d'ordre technologique. Je devrais peut-être prendre un moment ou deux pour ajouter ou pour préciser ce qu'en fait nous proposons à cet égard.

Comme je l'ai mentionné avant que la séance soit suspendue, nous pensons au départ que les changements technologiques ne doivent pas relever de la partie du Code qui traite des relations industrielles. S'il faut des mesures législatives, ces mesures peuvent se trouver dans la partie du Code qui a trait aux normes.

Deuxièmement, si pour une raison qui nous échappe, il n'est pas possible ou pratique de le faire, nous pourrions au moins proposer, dans le cas de l'alinéa (c) paragraphe (c) de l'article 149, un choix entre l'une ou l'autre des deux conditions établies à l'alinéa (c) et le remplacement de la conjonction «et» par «ou». Nous faisons cette proposition pour la raison suivante. J'ai l'impression que le gouvernement croit qu'il devrait y avoir dans les conventions collectives des dispositions concernant les changements technologiques, mais si les syndicats et les employés ne veulent pas, pour des raisons qui leur sont personnelles, adopter des dispositions au sujet des changements technologiques car ils n'en ont pas besoin, ou parce qu'il y a d'autres dispositions générales dans les conventions collectives qui tiennent compte des employés déplacés à la suite de changements technologiques ou pour toute autre raison, le syndicat et l'employeur devraient pouvoir refuser. Si nous employons «ou» plutôt que «et» à l'alinéa (c) du paragraphe (2), l'employeur et le syndicat pourront au moins choisir de ne pas inclure les modifications d'ordre technologique dans la convention collective.

La deuxième question que je voulais aborder brièvement, monsieur le président, messieurs, c'est la question du projet de préambule. Comme vous le savez, c'est la première fois que nous présentons un préambule au Code du travail. Il nous est difficile de comprendre pourquoi ce préambule nous est proposé à ce moment-ci. Nous ne voyons pas à quoi un préambule peut servir, mais s'il en faut un, nous croyons qu'il devrait être très différent de celui qui nous est proposé. Tout d'abord, le préambule proposé vante le principe des négociations collectives comme une fin en soi. Nous sommes convaincus que la réussite économique d'un pays ou d'une nation dépend de

[Texte]

because of an industrial relations system. And an industrial relations system, in our case including collective bargaining, must be subservient in our view to what is required in the national interest.

• 1655

This preamble does not suggest that whatsoever. It holds up collective bargaining. As a matter of fact it states that it is the only road to harmonious relations. We question this very much, very much indeed.

Let us not forget that in the country two thirds of the nonagricultural work force is not organized, so it is highly presumptuous of the preamble to speak on behalf of employers and employees where it suggests that employers and employees believe that collective bargaining is the road—the road—it does not say a major road, it does not say a significant road, it says the basis for harmonious relations.

We say that if we have to have a preamble, we strongly submit that it must clearly show and state that collective bargaining and our total industrial relations system is subservient to the needs of the nation, and not extol it as an end in itself. It has to serve the other features of our national policies.

The third point, Mr. Chairman and gentlemen, is not dealt with in the brief submission we have in front of you because Bill C-183 is identical in this respect to Bill C-253, and I refer of course to the unionization of supervisors. We have dealt extensively on that in our submission on Bill C-253. I do not wish to repeat the valid points that we think we have made in there and that other employer groups across this country have made with respect to Bill C-253. We are making the same submissions with respect to Bill C-183, but I would like to make these points, if I may.

Our understanding is that the government, through the Department of Labour, has told us no change is intended from what is going on at the present time. You gentlemen, as lawmakers, know better than we do that it is a cardinal rule of statute interpretation that if language is changed there is deemed to be an intention to make changes in fact. So if it is supposed to be, as the government tells us, that there will be no changes, then we say why change the language? Why change the language?

In that regard, we are very much concerned that the nonunionization of supervisors—and we make the point very, very strongly that your front-line supervisors must be part of the management team. These are the people who do so much to develop harmonious relationships in the working place. Here again I refer back to the preamble, which speaks in terms of collective bargaining as being the road to harmonious relationships.

Mr. Chairman and gentlemen, those are the three points that we wish to emphasize. There are many other features of the bill that are not to our liking. We have dealt with those positions in our major brief on Bill C-253, and we do ask the members of the Committee to turn their mind to that longer submission and have it in mind when you come to make your decisions in reporting the bill.

Thank you, Mr. Chairman.

• 1700

The Chairman: Thank you, Mr. Riffin. I have Mr. Alexander down to start the questioning.

Mr. Alexander: Thank you very much, Mr. Chairman. I would like to thank Mr. Riffin very much for his presentation and further comments. I am very grateful for the brief that the Chamber has submitted on two occasions. The first, which was certainly very welcome, went into the

[Interprétation]

divers facteurs—les ressources naturelles, le climat, le niveau d'éducation, la rentabilité de la main-d'œuvre, les politiques fiscales et monétaires, etc. La réussite d'un pays ne dépend pas simplement d'un système de relations

industrielles. Tout système de relations industrielles, y compris, dans notre cas, les négociations collectives, doit, à notre avis, contribuer à servir l'intérêt national.

Le préambule ne va absolument pas dans ce sens. Il maintient le principe des négociations collectives. En fait, il déclare que c'est le seul moyen d'assurer des relations harmonieuses. Nous en doutons beaucoup.

N'oublions pas qu'au Canada les de la main-d'œuvre non-agricole n'est pas syndiquée et il semble très présomptueux de déclarer dans le préambule que les employeurs et les employés considèrent les négociations collectives non seulement comme un moyen important, mais comme la base de relations harmonieuses.

Si le préambule est absolument nécessaire, nous pensons qu'il doit montrer clairement que les négociations collectives et l'ensemble de notre système de relations industrielles répondent aux besoins de la nation, sans les vanter comme une fin en soi. Le système doit répondre aux autres caractéristiques de notre politique nationale.

Monsieur le président, la troisième question n'est pas abordée dans le court mémoire que nous avons présenté car le Bill C-183 est identique à cet égard au Bill C-253; il s'agit évidemment de la syndicalisation des surveillants. Nous avons traité en détail de cette question dans notre mémoire sur le Bill C-253. Je ne veux pas répéter les observations judicieuses que nous avons faites au sujet du Bill C-253, et qui ont été reprises par d'autres groupes d'employeurs au Canada. Nos commentaires sont les mêmes en ce qui concerne le Bill C-183.

Nous savons que, par l'intermédiaire du ministère du Travail, le gouvernement nous a déclaré qu'il n'avait pas l'intention de modifier la situation actuelle. En tant que législateurs, vous savez mieux que nous que selon la règle essentielle de l'interprétation statutaire, toute modification de terminologie suppose une intention d'apporter des changements effectifs. Si donc, comme le gouvernement nous le dit, aucun changement n'est prévu, pourquoi modifier la terminologie?

Nous nous soucions beaucoup de la non-syndicalisation des surveillants et nous insistons sur le fait que vos surveillants supérieurs doivent faire partie de la gestion. Ce sont eux qui contribuent à créer des relations de travail harmonieuses. Là encore, je me reporte au préambule qui décrit les négociations collectives comme la voie vers des relations harmonieuses.

Monsieur le président, messieurs, voilà les trois points sur lesquels nous voulons insister. Il existe d'autres caractéristiques du bill dont nous ne sommes pas satisfaits. Nous avons exposé notre point de vue dans notre mémoire sur le Bill C-253 et nous demandons aux membres du Comité de prendre ce mémoire en considération avant de prendre des décisions et d'adopter le bill.

Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur Riffin. M. Alexander a la parole.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le président. Je voudrais remercier M. Riffin de son exposé et des commentaires qu'il fera. J'apprécie beaucoup le mémoire que la Chambre a présenté à deux occasions. Le premier a été très bien accueilli, il a étudié la question en détail et vous

[Text]

matter in depth; notwithstanding that, you took it upon yourselves to submit another brief. I am sure that I speak on behalf of all the committees when I say that the briefs are, of course, essential, no matter who they come from, in order that we can have greater insight into the problems that industry and labour will face as a result of this bill.

I was a little surprised, sir, when you indicated that notwithstanding the changes in this new bill, you still feel that there has been no improvement and that as a matter of fact industry and business finds that the section dealing with technological changes are, of course, disastrous. As I read your brief, on page six you recite some nine very significant concerns, and I am wondering whether in fact now you really meant what you said in terms of there not really having been any significant change in the technological change section, which you can go along with standing aside the conjunctive "and" which should be replaced by "or". I was under the impression that the Minister had sounded many of you out regarding your acceptance and I was left with the impression that this was going a long way towards meeting your objections. Now you discount that entirely.

Mr. Riggins: Mr. Alexander, it is wrong, I suggest, to say that we discount that entirely. We admit that the technological change proposals in C-183 are better than in C-253. We say that it is still unacceptable to us. The changes are not as meaningful, in our view, as one would be led to believe, perhaps by press reports and other reports when the new bill was introduced. Certainly there are improvements.

There are improvements in three areas. First of all, it does not apply to existing collective agreements. In our view, that was a drafting oversight to begin with. Second, it does allow an employer to announce, if you will, technological change during the open period and hence get out from under the legislation, and third is 124(2) (c) that we have already spoken to, but 149(2) (c) also gives give the trade unions—which, in our view, already has the balance of power in their favour—another weapon at the bargaining table. For example, a trade union is faced by the employer who says, now give us the waiver, your consent in this agreement that sections 150, 152 and 153 will not apply. The trade unions says, Fine, what are you going to pay us for it?

Mr. Alexander: This is your fear.

Mr. Riggins: We do not know what the price will be, so it gives the trade union a new weapon. Having said all that, Mr. Alexander, we admit that the technological change provisions in the current bill are an improvement over C-253, but our fundamental position does not change. We do not see, for a very good reason, why any technological change provisions should be under the industrial relations sections of the bill.

Of course these provisions provide no protection whatsoever for the unorganized people, non-unionized people. This puts employers who are unionized at some disadvantage from those who are not. I do not wish to take up the time of the Committee, but these are the points we made. They were valid then, we think they are still valid today, with respect.

• 1705

Mr. Alexander: Let me ask you this sir, we were dealing with the Canadian Association last night. And because of the type of wage settlements they have, there has been no

[Interpretation]

avez pris la responsabilité de présenter un autre mémoire. Je crois pouvoir parler au nom de tous les membres du comité en disant que les mémoires sont évidemment essentiels, quelle qu'en soit la source, et qu'ils nous permettent de mieux connaître les problèmes auxquels l'industrie et la main-d'œuvre devront faire face à la suite de ce bill.

J'ai été un peu surpris de vous entendre dire que malgré les changements que comporte le nouveau bill, vous pensez qu'aucune amélioration n'a été apportée et que, d'après l'industrie et le secteur des affaires, l'article qui porte sur les changements technologiques est désastreux. A la page 6 de votre mémoire, vous citez neuf points qui vous inquiètent grandement et je me demande si vous êtes véritablement convaincu qu'aucune modification essentielle n'a été apportée à l'article concernant les changements technologiques, indépendamment du fait que la conjonction «et» doit être remplacée par «ou». J'avais l'impression que le Ministre avait cherché à connaître votre point de vue et que ce projet répondait à vos objections. Vous n'en tenez absolument pas compte.

M. Riggins: Je crois qu'il est faux de dire que nous n'en tenons pas compte. Nous reconnaissons que les dispositions du Bill C-183 au sujet des changements technologiques sont meilleures que celles du Bill C-253. Nous maintenons qu'elles sont inacceptables. A notre avis, les changements ne sont pas aussi considérables que le laisseraient penser les rapports de la presse, par exemple, lors de la présentation du nouveau bill. Certaines améliorations ont effectivement été apportées.

Il existe des améliorations dans trois domaines. Tout d'abord, le bill ne s'applique pas aux conventions collectives existantes. A notre avis, la rédaction est défectueuse au départ. En second lieu, il ne permet pas à l'employeur d'annoncer des changements technologiques pendant la période ouverte et donc d'échapper à la législation; troisièmement, nous avons déjà parlé de l'article 124 (2) (c), mais l'article 149 (2) (c) donne également aux syndicats qui, à notre avis, sont déjà dans une situation favorable, une autre arme lors des négociations. Par exemple, le syndicat se trouve en face d'un employeur qui lui demande de consentir à ce que les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas. Les syndicats demandent alors ce qu'ils recevront en échange de la part de l'employeur.

M. Alexander: Voilà ce que vous craignez.

M. Riggins: Comme nous ne savons pas quel sera le prix, le syndicat dispose d'une nouvelle arme. Ceci dit, monsieur Alexander, nous reconnaissons que les dispositions du bill actuel sur les changements technologiques sont meilleures que celles du Bill C-253, mais notre position essentielle ne change pas. Nous ne comprenons pas pourquoi les dispositions concernant les changements technologiques devraient être incluses dans les articles du bill qui traitent des relations industrielles.

Ces dispositions ne prévoient évidemment aucune protection pour les employés non syndiqués. Ceci désavantage les employeurs syndiqués par rapport aux autres. Je ne veux pas abuser du temps du comité, mais c'est là ce que nous avons fait remarquer. Ce sont des arguments valables, que nous pensons toujours valables.

M. Alexander: Nous avons entendu hier l'Association canadienne et, considérant le genre d'accord sur les salaires qu'elle a adopté, les syndicats ne lui ont pas demandé

[Texte]

demand by unions of them to include technological changes in their contract because apparently the money they are paid makes up for any inconvenience they may encounter. Is there a move by labour and management to include provisions for the harmful effects, if any, of technological changes in negotiating contracts?

Mr. Riggins: Very much so. Ever since the days of the Friedman report there has been quite a swing in this direction. I do not have the figures in front of me but I do believe that the CLC at its last convention reported that to their knowledge now a majority of collective agreements do include technological change provisions to cushion the blow.

Mr. Alexander: And this is the majority of contracts. Is this what you are saying, to your knowledge?

Mr. Riggins: Yes, I would, but you see, that is very difficult too. In this respect, Mr. Alexander, there are many collective agreements with provisions to soften the blow on employees which do not use the words "technological change". It may use "automation", "innovation", or some other language. Take the supplementary unemployment benefit plan in your UAW agreements. The UAW agreements do not use the words "technological change" but nevertheless those collective agreements have many provisions to cushion the blow on employees adversely affected by technological change or market conditions or any other causes.

Mr. Alexander: The other point that had me concerned was one you brought up with respect to your seeking a waiver from the union if you are going to be faced with a demand of some nature that you just cannot put your finger on, and you feel quite insistent on this—in other words, that you are going to have to buy the waiver. This is a point of course that concerns me.

I know you do not like this section; that is quite obvious. There have been improvements made to it. You have suggested another improvement regarding the conjunction "and", change it to "or", which would leave you in a position whereby union and management could opt out. Have you any other suggestions, keeping in mind—and I say this with a great deal of respect—that the government is insisting on this clause "of some nature or another"? Have you been able to come up with any other solution that could be brought to our attention that would make the impact of this clause less harmful other than its removal?

Mr. Riggins: Mr. Alexander, no. The clear short answer is no for several reasons, not the least of which is that those of us in this room are well aware that the bulk of labour management relations and collective bargaining in Canada comes under provincial jurisdiction, and hopefully provinces will not see fit to follow this kind of legislation. We have been told time and time again that if it is good law the provinces may follow it, that if it is bad law they will not. Some of us already realize that two weeks ago Saskatchewan introduced a technological change provision which is not C-183 but C-253, plus. Plus.

Mr. Alexander: Plus.

Mr. Riggins: It is the words of C-253 but it even deems contracting out to be a technological change. So this is another reason we say to you, Mr. Alexander and members of the Committee, that the business community in this country—we hate to appear to be negative but with

[Interprétation]

d'inclure les changements technologiques dans les contrats car, apparemment, leur rémunération les dédommage de tous les inconvénients qu'ils peuvent rencontrer. Le secteur patronal et le secteur syndical ont-ils envisagé de prendre des dispositions contre les effets nuisibles des changements technologiques, lorsqu'ils négocient des contrats?

M. Riggins: Certainement. Depuis la publication du rapport Friedman, il y a eu une nette tendance dans cette direction. Je ne dispose pas des chiffres mais je crois que, lors de la dernière convention sur le Code canadien du travail, il a été établi que la majorité des accords collectifs comprennent des dispositions sur les changements technologiques.

M. Alexander: Il s'agit de la majorité des contrats. Est-ce là ce que vous voulez dire?

M. Riggins: Oui mais la question est également très difficile. Il existe un certain nombre de conventions collectives qui prévoient d'adoucir le sort des employés mais où ne figure pas l'expression «changements technologiques». On peut employer des termes comme «automatisation» ou «innovation». Prenons, par exemple, le régime de prestations supplémentaires de chômage dans les accords n'emploient pas l'expression «changements technologiques» mais les conventions collectives comprennent un certain nombre de dispositions visant à adoucir le sort des employés auxquels les changements technologiques, les conditions du marché, etc. portent atteinte.

M. Alexander: Vous avez également soulevé la question du droit de renonciation des syndicats et mentionné le fait que vous achetez ce droit. C'est évidemment une question qui m'intéresse.

Je sais que cet article vous déplaît; ceci est très évident. Certaines améliorations ont été apportées. Vous avez également proposé de remplacer la conjonction «et» par «ou», ce qui permettrait au syndicat et au patron de faire un choix. Avez-vous d'autres suggestions à faire, compte tenu du fait que le gouvernement insiste sur l'expression «d'une nature quelconque»? Avez-vous pensé à une solution autre que la suppression de cet article, que l'on pourrait étudier et qui rendrait les répercussions de cet article moins graves?

M. Riggins: Non, monsieur Alexander. La réponse est claire et précise pour différentes raisons, en particulier le fait que nous savons très bien que l'ensemble des relations patronales-ouvrières et les négociations collectives au Canada relèvent de la compétence provinciale; il faut espérer que les provinces ne jugeront pas utile d'adopter ce genre de législation. On nous a répété à plusieurs reprises que si la loi est bonne, les provinces pourront l'adopter, et que si elle est mauvaise, elles ne l'adopteront pas. Certains d'entre nous savons déjà qu'il y a deux semaines, la Saskatchewan a présenté des dispositions sur les changements technologiques, qui ne correspondent pas au Bill C-183, mais qui dépassent le Bill C-253.

M. Alexander: Qui le dépassent.

M. Riggins: Les termes sont ceux du Bill C-253 mais on considère même les contrats à l'extérieur comme un changement technologique. C'est pourquoi, sans vouloir adopter une attitude négative, nous répétons que nous n'essaierons pas de rédiger une législation qui risque de nous

[Text]

respect, we are not going to sit down and attempt to draft legislation that is going to give us deep, deep trouble and doubly put us in a position with the provinces. I say that to you frankly.

Mr. Alexander: Thank you. With respect to that matter. I notice your comments on supervisory personnel. This has always been a quandary to me because I do not understand, and I am being very fair I think, how you can allow a person to wear two hats at the same time. I think the constructive association brought that home quite vividly. I would like to pursue that just a little bit further.

• 1710

Who would you consider to be supervisory personnel? Who would be in this class? Now we have superintendents, foremen, sub-foremen, and it could be a very, very complicated area in terms of determining whether, in fact, a man really plays a role in management or not.

Mr. Riggins: At the moment, Mr. Alexander, I think the business community is satisfied with the approach the Canada Labour Relations Board now takes to determine who falls within or without a bargaining unit. I cannot speak for organized labour but I should say that I have not heard any major complaints from that area. In other words, the Canada Labour Relations Board as presently constituted apparently has developed good criteria that are quite acceptable to determine this. As I mentioned before, we are now going to change the language that suggests that there has to be a change in fact. Second, we are going to have a reconstituted Canada Labour Relations Board if the bill goes through. We are going to have a public board. So those two facts together, I suggest, indicate that we are going to have a change in fact and we are going to have more people who are supervisors included in bargaining units.

To answer your question of who should be in and who should be out, I could cite the criteria that the Canada Labour Relations Board and most labour boards across the country now follow. The right to hire and dismiss or to recommend hiring and dismissing; laying out of work; accountable for the work; reports to senior management, and so on. All these things are taken into account. We feel that if there is a change in fact, some people who are now true supervisors will be thrown into a bargaining unit. Those people are going to be downgraded because, as you have said, they cannot wear two hats. They cannot discipline their fellow union members which is another function of a front line management foreman or supervisor.

Mr. Alexander: Put me on the second list. This has opened the door.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, I did not get the gentleman's name.

The Chairman: Mr. Riggins.

Mr. Skoberg: It appears that your Chamber is somewhat concerned with the Saskatchewan legislation which has been passed. Maybe this is an indication that the federal legislation we have before us right now is a little bit behind the times in recognizing contracting-out and so on and it might be an area that we should be looking at for amendment in this Committee before the bill goes back to the House. I should probably leave this question alone, but why would you take exception to the inclusion of contracting-out, even if it was in the federal bill?

[Interpretation]

causer de grandes difficultés vis-à-vis des provinces. Je vous le dis franchement.

M. Alexander: Je vous remercie. Je remarque à cet égard vos commentaires sur le personnel de surveillance. Je me suis toujours posé la question quant à moi; je ne puis comprendre comment on peut permettre à quelqu'un de jouer sur deux tableaux en même temps. On l'a d'ailleurs fait valoir très nettement. C'est le sujet que j'entends développer.

Que faut-il entendre par personnel de surveillance? Qui est compris dans cette catégorie? Nous savons tous qu'il y a les surveillants, les contremaîtres, leurs adjoints; à un moment donné, il est difficile de déterminer qui fait partie de la direction et qui n'en fait pas partie.

M. Riggins: Pour le moment, monsieur Alexander, le monde des affaires est satisfait de la ligne de conduite adoptée par le Conseil canadien des relations ouvrières lorsqu'il s'agit de déterminer qui fait partie de l'unité de négociation et qui n'en fait pas partie. Je ne puis parler au nom des syndicats évidemment, mais je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de plaintes de ce côté. En d'autres termes, le Conseil canadien des relations ouvrières a travaillé jusqu'ici selon des critères acceptables pour toutes les parties. En changeant le libellé de la Loi, on suppose qu'il y aura un changement. Le bill remet en question également le Conseil canadien des relations ouvrières. Le Conseil sera maintenant public. Tout cela présage une nouvelle situation qui fera sans doute qu'un plus grand nombre de surveillants pourront désormais faire partie des unités de négociation.

Pour répondre à votre question, je vous cite les critères utilisés tant par le Conseil canadien des relations ouvrières que par la plupart des commissions de travail. Ces critères sont le droit d'embaucher et de renvoyer, ou de recommander l'embauche ou le renvoi, l'attribution des tâches, la responsabilité du travail, le fait de faire rapport à la direction, etc. Actuellement, on tient compte de tous ces facteurs. Si la Loi est modifiée, beaucoup de ceux qui sont maintenant considérés comme surveillants pourront être amenés à faire partie d'une unité de négociation. A toutes fins utiles, cela signifie qu'ils seront déclassés puisqu'ils ne peuvent pas, comme vous l'avez déjà signalé, jouer sur deux tableaux à la fois. Ils ne pourront plus discipliner leurs co-syndiqués comme c'est la tâche de tout contremaître ou surveillant agissant au nom de la direction.

M. Alexander: Je vous prie d'inscrire mon nom pour un deuxième tour. Il y a vraiment beaucoup à dire à ce sujet.

Le président: Je cède la parole à M. Skoberg.

M. Skoberg: Je n'ai pas très bien compris quel était le nom du témoin.

Le président: M. Riggins.

M. Skoberg: Il m'a semblé que votre organisme s'inquiète fort de la nouvelle loi adoptée par le gouvernement de la Saskatchewan. Il faut peut-être voir si la mesure fédérale à l'étude actuellement n'est pas périmée, surtout en ce qui concerne l'octroi des contrats, etc. Le comité aurait peut-être avantage à modifier les dispositions qui s'y rattachent avant de renvoyer le bill à la Chambre. Je ne devrais peut-être pas vous poser la question, mais pourquoi vous opposez-vous à ce qu'on inclut l'octroi des contrats dans la loi fédérale?

[Texte]

Mr. Riffin: Why?**Mr. Skoberg:** Yes.

Mr. Riffin: First of all, it has no relationship to changing of materials or equipment, and the methods or times. If I, as an employer, am having certain work done by part of my workforce and I contract that out and the contractor uses the same equipment and material, surely there is no technological change. It is a fabrication to say that contracting-out *per se* involves a technological change.

Mr. Skoberg: I imagine your Chamber is aware of the great controversy that has existed in the railroad industry for many years on the contracting-out provision. At one time there used to be, particularly in the Brotherhood of Maintenance of Way Employees a goodly number of people employed, but with the contracting-out provision they were able to circumvent the provisions of the collective agreements on the railroad and undertake contracting-out. Do you not agree that job security is of some concern to the people who will be affected?

• 1715

Mr. Riffin: Very much so, and I am glad you mentioned it because there is the prime example of trade unions and employers who have taken care of technological change by themselves without any legislative needs. They have 20 pages of it, as you know, and their definition of technological change in some respects is broader than in the bill. I am aware of that.

Mr. Skoberg: I do not think that you see anything in any contract that I am aware of that would suggest that any trade union would agree with the type of contracting out that has been carried on in a certain industry. It will affect already established work crews. This is the area, of course. We could spend a considerable length of time on this, no doubt.

Mr. Riffin: And very interestingly so too. Many, many collective agreements, as you know with your experience, do contain clauses dealing with contracting out of bargaining unit work.

Mr. Skoberg: I notice, Mr. Riffin, in the supplementary brief that was submitted and which we have not dealt with yet, so I will not refer to it, from the Board of Trade of Metropolitan Toronto suggests that they are dealing with 14,000 persons represented by that Board of Trade. Is that Board of Trade part and parcel of the Canadian Chamber of Commerce? Will the views expressed in their brief be considered by the Canadian Chamber of Commerce quite consistent with the views that we see before us now?

Mr. Riffin: The Toronto Board of Trade is a member of the Canadian Chamber of Commerce, Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Yes.

Mr. Riffin: I have not seen their submission but I would be very surprised if it deviates much from what we have put to you. We do not have any corner on wisdom in the Canadian Chamber.

[Interprétation]

M. Riffin: Vous voulez savoir pourquoi?**M. Skoberg:** Oui.

M. Riffin: Premièrement, cela n'a rien à voir avec le changement de matériau ou de matériel, de méthodes ou de procédures. En tant qu'employeur, si je fais faire une partie du travail par mes employés et que je cède l'autre partie par contrat à quelqu'un qui utilise le même matériel et les mêmes matériaux, il n'est sûrement pas question de changements d'ordre technologique. Il est tout à fait faux de prétendre que l'octroi d'un contrat comporte nécessairement un changement d'ordre technologique.

M. Skoberg: Je suppose que vous êtes au courant de la controverse qui a toujours eu cours dans le secteur des chemins de fer au sujet des dispositions relatives à l'octroi des contrats. Il y a toujours eu un nombre considérable d'employés faisant partie du syndicat des préposés à l'entretien, le *Brotherhood of Maintenance of Way Employees*, qui se sont vus exclus de l'application des conventions collectives à cause justement de ces dispositions portant sur l'octroi des contrats. Ne croyez-vous pas que la sécurité d'emploi doit être une juste préoccupation des employés qui seront touchés par la mesure législative?

M. Riffin: Vous avez tout à fait raison et je suis heureux que vous en parliez car c'est un très bon exemple qui montre la possibilité de résoudre les problèmes résultant des changements technologiques par les syndicats et les patrons eux-mêmes, sans législation spéciale. Leur définition du changement technologique remplit 20 pages et ils lui donnent un sens plus large que le projet de loi. J'en suis tout à fait conscient.

M. Skoberg: Les contrats à l'extérieur sont un autre problème. Cela se fait dans un certain secteur industriel mais contre le désir des syndicats qui trouvent que cela perturbe l'organisation des équipes de travail. Nous allons certainement passer encore un certain temps sur cette question.

M. Riffin: C'est un point très intéressant. Vous savez certainement que bon nombre de conventions collectives contiennent des dispositions spéciales sur les contrats à l'extérieur.

M. Skoberg: La Chambre de commerce de Toronto affirme dans son mémoire que nous n'avons pas encore étudié et sur lequel je ne m'étendrai pas, qu'elle représente 14,000 personnes. Est-ce que cet organisme fait partie de la Chambre de commerce du Canada? Est-ce que vous êtes d'accord avec eux?

M. Riffin: La Chambre de commerce de Toronto est membre de la Chambre de commerce du Canada, monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Très bien.

M. Riffin: Je n'ai pas encore lu leur mémoire, mais je ne pense pas qu'il exprime des vues très différentes. Ils connaissent la question aussi bien que nous.

[Text]

Mr. Skoberg: Has your Chamber of Commerce spent any time whatsoever in surveys across the nation as to the greatest concern of the employees affected by any technological change? I refer specifically to my own case as an example, where I put out surveys and questionnaires to the entire constituency to find out what they consider to be the greatest problem that they are faced with in so far as employees may be concerned. I found that job security is the greatest problem they are concerned with and not wage increases nor pensions.

Mr. Riggins: The quick answer is no, the chamber has not carried out surveys. I think the finding of your own survey is very valid. That is the feeling we have amongst our own employees as well, job security, but, for many reasons; technological change is not the major reason for displacing people. Housing conditions, and so on, are.

Mr. Skoberg: Actually, does your chamber accept any part of the Freedman Commission's report which, in effect, said that changes themselves would have to be negotiated? My understanding of this bill is that it will deal only with the results of the changes. What is your position in that regard?

Mr. Riggins: Any bargaining with unions or dealings with employees certainly should be on the effects of change and not the change itself. But we agree with Freedman where he speaks in terms of concern required by employers on the effects of their employees on change and we say this very clearly; we endorse that wholeheartedly.

Mr. Skoberg: At what point do you divorce yourself from his observation and his findings?

Mr. Riggins: Mr. Skoberg, you can see from our submission where we depart from Bill C-183. I think the question is pretty obvious where we depart from Mr. Justice Freedman.

Mr. Skoberg: You referred to the fact that if there is going to be success in industry and in our Canadian economy, we must accept change. Do you consider that long-time employees have brought about a situation where there has been success in various corporations and then, because of a technological change, these same employees have found themselves without any job whatsoever? Do you believe that there must be, failing any protection under the collective agreements, some assurance that these people will be protected?

Mr. Riggins: In most cases of the situation you speculate on, employees are taken care of. You know, Mr. Skoberg, please give us some credit. I think employers in this day and age are somewhat more enlightened than we have been in past years and decades and collective agreement or no collective agreement, when employees are displaced most employers treat the employees adversely affected quite reasonably. We thought, frankly, the government had done its part in this respect with changes to the Unemployment Insurance, the prior notice, severance pay provisions and so on. We thought that was the reason those provisions were requested.

• 1720

Mr. Skoberg: Would you possibly agree with me when I suggest that it is because of the dislocation of employees, the lack of any job security that we do have in many, many areas—I am not downgrading your Chamber or your affiliates in many cases. There are always those who are good

[Interpretation]

M. Skoberg: Est-ce que vous avez fait des études pour connaître les principales préoccupations des employés au sujet des changements technologiques? Je me permets de me citer en exemple pour vous dire que j'ai envoyé des formulaires et des questionnaires partout dans ma circonscription pour voir quel est le problème le plus important concernant les employés. J'ai appris qu'il ne s'agit pas tant des augmentations de salaire ou des pensions, que de la sécurité de l'emploi.

M. Riggins: La Chambre n'a pas entrepris d'enquête. Les résultats de la vôtre me semblent tout à fait valables. La sécurité de l'emploi est également la préoccupation principale de nos employés, mais les raisons diffèrent. Ce n'est pas tellement pour des changements technologiques que l'on mute les gens. Il y a les conditions de logement etc.

M. Skoberg: Est-ce que vous acceptez l'idée exprimée dans le rapport de la Commission Freedman disant que les changements devront eux-mêmes faire l'objet d'une négociation? Il me semble que ce projet de loi ne prévoit que les négociations portant sur les résultats de ces changements. Qu'en pensez-vous?

M. Riggins: Toute négociation avec les syndicats ou les employés devrait porter sur les résultats, et non pas les changements en eux-mêmes. Nous sommes, par contre, d'accord avec la partie du rapport Freedman qui parle de la nécessité pour les patrons de réfléchir sérieusement aux conséquences des changements technologiques sur la situation de leurs employés. Nous sommes entièrement d'accord avec cette idée.

M. Skoberg: En quoi est-ce que vos vues diffèrent?

M. Riggins: Notre mémoire vous montre sur quel point nous ne sommes pas d'accord avec le bill C-183. On y voit très clairement en quoi nous ne sommes pas d'accord avec le juge Freedman.

M. Skoberg: Vous avez dit que nous devons accepter le changement pour assurer la prospérité de notre économie. Est-ce que vous êtes conscients du fait que c'est peut-être grâce aux employés qui ont travaillé pendant de longues années dans une entreprise qu'une telle situation de prospérité a été créée et que ces gens-là vont se retrouver au chômage parce qu'il y a eu un changement technologique? Ne pensez-vous pas que ces personnes devraient être protégées, puisque les conventions collectives ne leur donnent aucune sécurité?

M. Riggins: Vous savez très bien que l'on ne laisse pas tomber ces gens-là; faites-nous quand même un peu confiance, monsieur Skoberg. A l'heure actuelle les employeurs sont beaucoup mieux éclairés qu'ils ne l'étaient au cours des dernières années et décennies et qu'il y ait entente collective ou non, lorsque des employés sont déplacés, la plupart des employeurs les traitent d'une façon assez raisonnable. A vrai dire, nous estimons que le gouvernement a fait sa part lorsqu'il a fait adopter les modifications à la Loi sur l'assurance-chômage; je pense au préalable, à l'allocation de cessation d'emploi etc. C'était là à notre avis, la raison de ces dispositions.

M. Skoberg: Seriez-vous d'accord avec moi pour dire que ces nouvelles dispositions sont dues aux nombreuses mises à pied et au manque de sécurité d'emploi qui affectent plusieurs secteurs; je n'essaie pas pour autant de diminuer le prestige de la Chambre de commerce ni de vos collè-

[Texte]

corporate citizens and there are those who do not give a damn about the employees involved—but do you possibly agree that as well as the lack of legislation to handle that particular situation? With even the minimum type of legislation that we have here now, will that not improve our over-all calmness in certain areas in the country when this type of situation is before us?

Mr. Riggan: I cannot agree with you on that speculation, Mr. Skoberg. There is no evidence to suggest that the more labour legislation we have the less disruptive labour disputes become. There is no suggestion of that whatsoever. I do not think so.

Mr. Skoberg: I presume then that you believe in the whole legislation of compulsion in so far as laws to assess unions when they have gone on illegal strikes or on regular strikes that they become a legal entity. Is that correct?

Mr. Riggan: Oh, very much so. The protection the trade unions perhaps needed many, many years ago no longer exist. They are a major force in our society. It is time they took responsibilities and accountabilities in accordance with their privileges just as the rest of us in society do. If we do a wrong we expect to be nailed for it. Trade union movements should be no different.

Mr. Skoberg: I can continue after.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. With Mr. Alexander, Mr. Skoberg and the whole Committee I also would like to express my thanks to the delegation from the Canadian Chamber of Commerce for coming this afternoon. We have found their briefs in recent years very interesting and informative before our Committee and the two briefs they presented to us this afternoon are no different in that respect.

Mr. Riggan: I was a bit surprised in looking at your supplemental brief of May 5, 1972 on page 3 at the very top of the page when you start off the page by saying:

It is presumptuous for the government to speak on behalf of employees and employers as it does in the second paragraph where it states that "... workers ... and employers recognize and support ... free collective bargaining as the basis of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations".

You go on to say there that two-thirds of the workers in the country are nonunionized and you question the government putting so much stress in the preamble or probably having a preamble at all on their support for the collective bargaining principle. I found the word "presumptuous", Mr. Riggan, a bit peculiar there. It seems to me that the government is putting this forward as proposed legislation which has already passed second reading by a very large vote, on the matter of principle, and it seems to me that if it does get through the House it would no longer be presumptuous. Would that not be the case?

Mr. Alexander: On a point of order, Mr. Chairman.

[Interprétation]

gues. Il y aura toujours des employeurs qui sont de bons citoyens tandis que d'autres ne s'inquiètent pas du tout du sort de leurs employés. Êtes-vous d'accord avec ce que je viens d'énoncer et admettez-vous que nous manquons de lois qui pourraient remédier à cette situation en particulier? Même la loi actuelle nous permettra beaucoup plus d'agir lorsque ce genre de situation se produira.

M. Riggan: Je ne suis pas d'accord avec vous à ce sujet, monsieur Skoberg. Il n'est pas prouvé que plus nous adopterons de lois ouvrières plus les conflits syndicaux diminueront.

M. Skoberg: Je suppose que vous êtes en faveur de lois qui puniraient les syndicats qui déclenchent des grèves illégales? Estimez-vous que ceux-ci devraient être considérés comme une entité juridique. Est-ce exact?

M. Riggan: Tout à fait. La protection dont les syndicats avaient besoin il y a plusieurs années n'a plus de raison d'être. Ces syndicats représentent une force importante dans notre société. Il est temps qu'ils soient conscients de leurs droits et devoirs tout comme le reste de la société. Les syndicats ouvriers ne devraient pas échapper aux conséquences de leurs actes.

M. Skoberg: Je poursuivrai un peu plus tard.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci monsieur le président. Comme l'ont fait MM. Alexander et Skoberg ainsi que tous les membres du Comité j'aimerais aussi exprimer mes remerciements à la délégation de la Chambre de commerce du Canada qui comparait devant nous aujourd'hui. Au cours des récentes années elle nous a présenté des mémoires des plus intéressants et des mieux documentés; c'est le cas également des deux mémoires qu'elle nous a présentés cet après-midi.

Monsieur Riggan, le texte de votre mémoire supplémentaire du 5 mai 1962 m'a surpris quelque peu et surtout lorsqu'à la page 3 au bas de la page où vous dites ce qui suit:

Il est présomptueux de la part du gouvernement de parler de la part des employés et des employeurs comme il le fait au deuxième paragraphe où il déclare que "... les travailleurs ... et les employeurs reconnaissent et appuient ... les négociations collectives libres comme étant la base de relations industrielles efficaces afin d'instaurer de bonnes conditions de travail ainsi que des rapports sains entre ouvriers et patrons."

Vous poursuivez en disant que les des travailleurs de notre pays ne sont pas syndiqués et vous remettez en question l'importance qu'attache le gouvernement au principe des négociations collectives. Je trouve le mot «présomptueux» quelque peu surprenant. Il s'agit d'un bill qui a déjà été adopté en principe avec une forte majorité en seconde lecture. Si le projet de loi est adopté par la Chambre, il n'y aura là plus rien de présomptueux.

M. Alexander: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

[Text]

Mr. Riggins: Perhaps I have not made my point.

The Chairman: On a point of order, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I do not like jumping in like this, but I would hope that my good friend Mr. Weatherhead would not leave the Committee and the members of Mr. Riggins' party with the impression that just because a bill goes through on second reading that that is the end of it in terms of principle because if you read some of the speeches and I am sure you did there was the caveat placed that the bill was going to be looked into and it was given cautious approval with the understanding there would be in any event some very significant suggestions and or amendments. I think we have to be very careful with this. I know we have gone through this once before when the Prime Minister was asked about a particular bill and he said, what are you worried about, you had a unanimous report. So we have to be very, very careful about this. I just want Mr. Weatherhead to be cautious with his language.

• 1725

Mr. Weatherhead: I appreciate Mr. Alexander's point, Mr. Chairman. I hope that will not come off my time. I did refer to the bill passing as a matter of principle which of course indicates that not necessarily all members of the House agree to every part of the bill. I do not want to labour that Mr. Riggins but I just question the word "presumptuous" in that sort of setting. It seems to me that if it does go through the House of Commons that it will no longer be a presumptuous matter. Perhaps there might be some better word used there.

However, you could go on to say that the two thirds of the workforce in the country, the non-agricultural workforce is not unionized and of course that is correct, but it was my understanding that this particular bill before us this afternoon, to amend the Canada Labour Code, deals with unionized workers and employers only and not of course with the unorganized workers and unorganized employees across the country. It is in that context the preamble should be read and not with respect to both the organized and the unorganized workers across the country. Do you have any comments on that?

Mr. Riggins: Perhaps the bill should then say that. Even restricting it to the federal jurisdiction there are some segments, as you well know, under federal jurisdiction where no unions are certified to bargain. I am not so sure we have made the point we were trying to make here Mr. Weatherhead. In the federal field I still suggest to you, with respect, that it is presumptuous for the legislation to speak on behalf of the banks and bank employees, for example. They are not unionized; they do not see collective bargaining as the route for the determination of good working conditions and sound labour-management relations. This is the point we were trying to make. That is the only comment I have.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, perhaps I misunderstood and I am willing to be corrected but it was my understanding that the amendments to the bill we are dealing with this afternoon relate particularly to the unionized section of the economy. When we dealt with the Labour (Standards) Code a year ago we were talking

[Interpretation]

M. Riggins: Je me suis peut-être mal fait comprendre.

Le président: Je donne la parole à M. Alexander qui invoque le Règlement.

M. Alexander: Je n'aime pas m'interposer ainsi, mais j'espère que mon bon ami, M. Weatherhead, ainsi que les membres de la délégation de M. Riggins ne laisseront pas la salle de Comité avec l'impression que tout a été dit sur le principe d'un bill après la deuxième lecture. Si vous lisez certains des discours qui ont été prononcés, comme je suis certain que vous l'avez fait, vous avez dû constater que l'on devait étudier ce bill davantage et qu'on lui a accordé une approbation prudente pourvu que l'on y ajoute des recommandations et des amendements importants. Je crois que nous devons être prudents en cette matière. Le même genre de chose s'est produit auparavant lorsqu'on a interrogé le premier ministre au sujet d'un bill et qu'il a répondu que le rapport était unanime. Il faut donc agir avec prudence. Je voulais simplement avertir M. Weatherhead d'être prudent lorsqu'il fait une déclaration.

M. Weatherhead: Je vous comprends, monsieur Alexander. J'espère que mon temps de parole n'en sera pas pour autant diminué. J'ai dit que le bill avait été adopté en principe, ce qui naturellement ne veut pas dire que tous les députés en appuient chaque partie. Je n'ai pas l'intention d'ennuyer M. Riggins, mais je voulais simplement remettre en question le mot «présomptueux» dans ce contexte. A mon avis, si un bill arrive à être adopté par la Chambre des communes, il n'est plus question alors de parler de présomption. J'aurais peut-être dû me servir d'une meilleure expression à cet égard.

Toutefois, il est juste d'affirmer que les deux-tiers de la main-d'œuvre non agricole de notre pays ne sont pas syndiqués. Pourtant je croyais que le bill dont nous sommes saisis cet après-midi, qui a pour but d'amender le Code du travail, ne traite que des travailleurs et employeurs syndiqués et par conséquent ne s'occupe pas des travailleurs ou des employés qui ne le sont pas. C'est dans ce contexte que le préambule doit être compris, car il ne s'attache pas aux travailleurs syndiqués et nonsyndiqués de notre pays. Qu'en pensez-vous?

M. Riggins: Le bill devrait être alors explicite à ce sujet. Même si l'on ne s'en tient qu'à la juridiction fédérale, comme vous le savez très bien, il y a certains secteurs qui relèvent de la juridiction fédérale pour lesquels aucun syndicat n'est accrédité à négocier. Je ne suis pas certain que nous ayons été bien compris à ce sujet, monsieur Weatherhead. Sauf le respect que je vous dois, je maintiens toujours que dans le domaine fédéral il est présomptueux de dire que nos lois représentent les intérêts des banques et des employés de banque, par exemple. Ceux-ci ne sont pas syndiqués; pour eux les négociations collectives ne sont pas le moyen de s'assurer de meilleures conditions de travail et de meilleurs rapports entre ouvriers et patrons. Voilà où nous voulions en venir. Voilà le seul commentaire que j'aie à faire.

M. Weatherhead: Monsieur le président, j'ai peut-être mal compris, mais je croyais que les amendements au bill dont nous sommes saisis cet après-midi portaient tout spécialement sur le secteur des syndiqués de notre économie. Lorsque nous avons traité des normes de travail il y a un an, nous touchions un autre secteur de l'économie, soit les

[Texte]

about another segment of the community, the two-thirds that Mr. Riggan is correctly referring to this afternoon. However, I do not want to belabour that point.

You go on at page three of the most recent brief, Mr. Riggan, to say that if unquestioning faith is to preside in free collective bargaining as the preamble implies, then there should be no legal requirement on the parties to bargain specific items such as technological change, for example, nor should employees covered by a collective agreement be covered by minimum standards legislation. They should be exempt from standards legislation.

I understand, Mr. Chairman, that the government's position at the present time is that technological change now should be a matter of public policy as far as unionized workers are concerned. We just have to refer for an example to an instance in the provincial jurisdiction of which we have recent knowledge, the Dunlop closing in Toronto a couple of years ago. Here was a long established plant, established for 50, 60, 70 years, which had in the past been threatened every so often with rumours of closing, but nothing ever happened. Two or three generations worked in the same plant and so the last thing in the world that would happen ordinarily would be for the workers to think it was very important to bargain for technological change. They thought they were there for their lifetime as their fathers had been before them and all of a sudden the plant closed down completely.

• 1730

It seems to me, Mr. Chairman, that the federal government's position at this time is that one way or another the workers will have to be covered for technological change. They may think there is no danger in their particular industry closing down and, therefore, particularly younger ones may say: let us go for higher wages; let us go for longer holidays—let us do this or that. I think it is just a question of whether or not this should be a matter of public policy, and I wonder what Mr. Riggan or some of his delegation's comments would be on that.

Mr. Riggan: On your first point, Mr. Weatherhead, you will recall that we discussed the Dunlop case at this very Committee when the standards legislation was being considered.

Mr. Weatherhead: I probably brought it up.

Mr. Riggan: Yes, I think you did. We reminded you then too, and I remind you again, that the plant did not shut down all of a sudden, to use your words. Secondly, as I am sure you well know, there were very, very substantial severance payments involved there.

The point we are trying to make here is that if we are going to have a preamble that extolls the virtues of free collective bargaining so eloquently then it seems a little incongruous to us that later on in the act the government is telling the parties what they have to put in their agreements. It just does not seem to fit.

That is the point we are trying to make, and the only point.

Mr. Weatherhead: We do have ten minute limitations, so I will not pursue each point as long as I otherwise might like to do.

Mr. Riggan: you suggest that your Chamber of Commerce might consider some sort of standards legislation with respect to technological change and I wonder if you could briefly outline to the Committee what sort of standards legislation you have in mind in this case.

[Interprétation]

deux-tiers dont M. Riggan a parlé cet après-midi. Toutefois, je n'ai pas l'intention de revenir à la charge à cet égard.

A la page 3 du tout dernier mémoire que vous venez de présenter, monsieur Riggan, vous dites que si un climat de confiance incontesté doit présider aux négociations collectives, comme le préambule le laisse supposer, les deux parties ne devraient pas négocier certains éléments précis comme les changements technologiques par exemple et les employés syndiqués devraient être exclus des lois sur les normes.

A l'heure actuelle le gouvernement estimerait donc que les changements technologiques devraient faire l'objet d'une loi visant les travailleurs syndiqués. A titre d'exemple, nous pourrions nous reporter dans le domaine de la juridiction provinciale à la fermeture de l'usine Dunlop à Toronto il y a quelques années. C'était là une usine bien établie depuis 50, 60 ou même 70 ans et que l'on menaçait de fermeture assez souvent sans que rien ne se soit produit. Deux ou trois générations d'ouvriers ont travaillé dans la même usine et par conséquent les travailleurs ne songeaient pas du tout à négocier les changements technologiques et soudainement l'usine a fermé ses portes.

Le gouvernement fédéral semble penser qu'il faut à tout prix protéger les travailleurs des changements technologiques. Les ouvriers peuvent penser qu'ils ne risquent rien dans leur métier et par conséquent, ils formulent des revendications; surtout les jeunes veulent des salaires plus

élevés, des vacances plus longues ou ceci ou cela. Avant d'aller plus loin, il faudrait décider si ces questions devraient faire l'objet d'une loi et j'imagine que M. Riggan ou un de ses collègues pourraient nous donner une explication à ce sujet.

M. Riggan: Vous vous souvenez peut-être de nos discussions sur le cas Dunlop à l'époque où le Comité étudiait la loi sur les normes.

M. Weatherhead: Je crois même avoir cité cet exemple.

M. Riggan: Je crois. On vous avait répondu, et je le répète, que l'usine n'avait pas été fermée tout d'un coup, pour reprendre vos paroles. Il ne faut pas oublier non plus, que les paiements de cessation d'emploi étaient très très élevés.

Nous avons seulement voulu faire remarquer qu'il est illogique de nous dicter ce qu'il faut mettre dans les contrats, après avoir exalté dans le préambule les vertus d'une libre convention collective. C'est ce que fait le gouvernement, et nous ne sommes pas d'accord.

Voilà tout ce que nous avons à dire à ce sujet.

M. Weatherhead: Je n'ai que dix minutes, et je ne parlerai pas aussi longuement que je le voudrais.

Vous dites que la Chambre de commerce pourrait définir quelques normes législatives au sujet des changements technologiques. Pouvez-vous brièvement nous dire à quoi vous pensez?

[Text]

Mr. Riggan: We have not discussed it but those of us who are familiar with labour-management relations from both sides of the table, I am sure, would not have too much difficulty in coming up with some imaginative approaches.

The most recent changes, as we have already mentioned, spoke in terms of prior notice, some severance pay provisions; I suppose there could be a maintenance of rate provision for somebody who was displaced to a lower rated job because of technological change. I do not propose to speculate on my own, Mr. Weatherhead, any further than that.

However, we could come up with views, the same as trade union people or employees who are unorganized and are affected. But we do say that if we are going to have collective bargaining then the parties should be left to make the agreement that they think fits.

I respectfully submit that we are almost at a crossroads. We are either going to have a whole bunch of standards legislation, including technological change, unemployment insurance, that affects the deals we have made with unions on sickness and accident plans and so on—we are either going to legislate—for a proliferation of things in that regard, or else we are going to have collective bargaining and allow the parties to bargain freely.

I suggest right now that we are riding both horses and I question very much whether that is in the interests of a good healthy industrial relations system in this country.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I will pass for now.

Mr. Schumacher: I just want to ask a question in one area at the present time.

Yesterday we heard from the Canadian Construction Association. I think the big point they were making was that their industry was somewhat unique in respect of technological change because it was a mobile industry and, by its very nature, every year or so new techniques are coming in and a certain amount of ingenuity is required to meet problems that may arise because of climate or other conditions throughout the length and breadth of the country.

Now the Chamber represents a very broad spectrum of businesses in Canada. I know, primarily, that the Chamber feels that this clause should not be incorporated in the present proposed legislation. What I was wondering is, if you cannot have what you would like best, what the second best would be. I assume many of the members of the Canadian Construction Association are also members of various chambers and boards of trade. I was wondering whether there are other fields of endeavour that should be specifically exempted. I believe the Canadian Construction Association made out a pretty good case for exemption on their part and I am just wondering because it seems to me that the argument is stronger for certain industries than it is for others, although I would agree with what Mr. Riggan has said, that it is probably not the best approach philosophically to have it in this legislation at all, but if you cannot have the best approach, what is the second best approach in exempting certain areas? Has there been any study along that line?

• 1735

Mr. Riggan: We have not taken a position on selective exemptions, if you will, as I understand the points you are making, and there again there may be some appropriate areas. We have not taken a position on it. It would be somewhat discriminatory in our view and I do not believe

[Interpretation]

M. Riggan: Nous n'en avons pas encore discuté, mais je pense que les deux côtés trouveront facilement des solutions.

Les changements les plus récents ont eu lieu dans le domaine du préavis et des paiements de cessation d'emploi, comme nous l'avons déjà dit. Je pense qu'il serait possible d'avoir une disposition pour le maintien des salaires au cas où une personne est mutée pour des raisons de changements technologiques à un poste inférieur. C'est tout ce que je peux vous dire pour le moment, monsieur Weatherhead.

Nous pourrions vous exposer notre point de vue, tout comme les syndicats ou les employés qui ne sont pas syndiqués. Nous disons seulement qu'il faudrait laisser aux parties concernées la liberté de négocier comme ils l'entendent.

Je pense que nous avons un choix important à faire. Nous avons le choix entre la liberté de négociation et la réglementation totale à travers une prolifération de lois sur les normes de travail, y compris les changements technologiques et l'assurance-chômage qui auraient des conséquences sur tous les arrangements que nous avons faits avec les syndicats au sujet des régimes de maladies ou d'accidents, etc. . . .

Pour le moment, nous essayons encore de concilier les deux manières, mais je me demande dans quelle mesure cela peut nous aider à avoir de bonnes relations patronales-ouvrières au Canada.

M. Weatherhead: Je cède la parole, monsieur le président.

M. Schumacher: Je n'ai qu'une seule question pour le moment.

Hier, nous avons entendu des témoins de l'Association canadienne des constructeurs. Ils nous ont dit qu'en ce qui concerne les changements technologiques, leur industrie occupe une place particulière, parce que c'est une industrie qui, de par sa nature, a souvent recours à des changements technologiques. On y rencontre des problèmes particuliers qui demandent une certaine ingénuité, pensons, par exemple, à la différence des conditions climatiques ou autres dans notre pays.

La Chambre représente assez bien les différents milieux d'affaires du Canada. Je sais que la Chambre s'élève surtout contre l'insertion de cette disposition sur les changements technologiques dans le projet de loi. Si vous ne pouvez obtenir ce que vous désirez, quel est votre deuxième choix? Je suppose qu'il y a plusieurs membres de l'Association canadienne de la construction qui font partie également des différentes chambres de commerce. Je voudrais savoir si vous préconisez d'autres exemptions en particulier. L'Association canadienne de la construction a, semble-t-il, fait valoir son point de vue avec beaucoup de force, mais je me demande si l'argument vaut davantage dans le cas de certaines industries que dans d'autres. Je suis d'accord avec M. Riggan lorsqu'il affirme que ce n'est sûrement pas la meilleure approche que d'inclure cette question dans la Loi. Toutefois, si vous ne pouvez obtenir l'injonction que vous désirez, quelles sont les autres questions que vous voudriez exclure? Y avez-vous songé?

M. Riggan: Nous n'avons pas établi de listes d'exemptions que nous aimerions voir, par ordre de priorités, dans le sens où vous l'entendez. Il y a peut-être d'autres domaines qui devraient être exclus, mais nous n'avons pas encore pris position à ce sujet. Il ne nous appartient pas de déter-

[Texte]

we would endorse a selective exemption approach. It would be up to the industry itself to make its case. We speak for too broad a cross-section.

Mr. Schumacher: Thank you.

The Chairman: Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, my questions have been pretty well answered but for clarification I would like to follow one or two lines of Mr. Riggin's presentation. It is fair to say, Mr. Riggin, that the principal objection to C-183 as it is now drafted, the main objection of the Chamber of Commerce, would be the technological provisions?

Mr. Riggin: Yes. If you are asking about objections to what is in the bill, yes. The also have serious objections to what is omitted from the bill. Regarding what is in the bill, technological change is number one.

Mr. Thomas (Moncton): It is also fair to say that the position of the Chamber, whom you are speaking for, is that as members of the business and the manufacturing community you are quite in agreement with the position that long-time workers should be protected from loss of jobs, that there should be something there to protect them from the effects of loss of jobs caused by technological changes or other changes? This is your position?

Mr. Riggin: You use the words "loss of jobs". I would prefer to say cushion the blow. I do not think we can be put in the position, nor can any businessmen, of guaranteeing jobs, and I do not think, with respect, that that is what you had in mind, Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): No, I used the wrong phrase. I do not mean the guarantee of jobs, but that your members are agreed that steps should be taken to alleviate the effects of loss of jobs—put it that way. In other words, you are agreed that the effects of technological change can be very serious on your workers, and most of your members are prepared to accept this fact and make provisions for it.

Mr. Riggin: We say, I repeat, that there are many reasons other than technological change that adversely affect employees and we say that by and large, with or without collective agreement provisions employers do provide protection.

Mr. Thomas (Moncton): Also I would gather that what you are objecting to is not the effect of change but the fact that an attempt is being made to legislate employers into the position where this must become part of their agreement.

Mr. Riggin: Interfering with the collective bargaining process, what could be considered as under the guise of labour legislation, putting a new plank in Canada's national economic policies, because this hits right at the heart of what industry in this country requires—to be competitive, to innovate and so on.

• 1740

Mr. Thomas (Moncton): You are saying, in other words, that the collective agreement is not free bargaining because in effect one hand is tied behind your back. One party to the bargain is told that he must do such and such.

I assume that many of your members of the Chamber already have collective agreements with their employees. Approximately how many of these agreements would

[Interprétation]

miner quels sont les autres secteurs qui devraient être exclus. C'est à l'industrie elle-même de faire valoir ses arguments. Quant à nous, nos intérêts sont trop diversifiés.

M. Schumacher: Merci.

Le président: Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Les éclaircissements que j'entendais demander ont déjà été donnés, mais il y a deux ou trois points de la déclaration de M. Riggin que j'aimerais relever. Peut-on dire, monsieur Riggin, que la principale objection de la Chambre de commerce au Bill C-183 tel qu'il est actuellement rédigé a trait aux dispositions touchant les changements d'ordre technologique?

M. Riggin: Certainement, si vous parlez des dispositions qui se trouvent actuellement dans le Bill. Oui. Nous faisons valoir également qu'il y a de graves omissions dans ce Bill. La principale objection toutefois, pour ce qui se trouve déjà dans le Bill, vise les changements d'ordre technologique.

M. Thomas (Moncton): Peut-on dire également que la Chambre de commerce, et les hommes d'affaires et manufacturiers que vous représentez, acceptent le principe selon lequel les travailleurs comptant de longues années de service doivent être protégés contre la perte de leur emploi et à l'abri des difficultés que pourraient leur causer des changements technologiques ou d'un autre ordre? Est-ce là votre attitude?

M. Riggin: Vous parlez de perte d'emploi. Je préférerais parler de compensations. Nous ne pouvons pas en tant qu'hommes d'affaires accepter de garantir des emplois; je ne crois pas non plus que ce soit ce à quoi vous songez tout à fait, monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Je me suis mal exprimé. Il n'est pas question de garantir des emplois, mais d'accepter de prendre des mesures pour atténuer les effets de la perte des emplois, si vous voulez. En d'autres termes, vos membres conviennent que les changements technologiques peuvent avoir de graves répercussions sur la main-d'œuvre et sont prêts à prendre des mesures pour essayer de remédier à la situation.

M. Riggin: Je répète qu'il n'y a pas que les changements d'ordre technologique qui peuvent toucher les employés et qu'en règle générale, qu'ils y soient tenus ou non par convention, les employeurs assurent une certaine protection.

M. Thomas (Moncton): Je suppose que ce n'est pas à la modification de la Loi que vous vous opposez avec le plus de vigueur, mais bien à la tentative de forcer au moyen de la Loi les employeurs à tenir compte de cette question dans les conventions collectives.

M. Riggin: C'est intervenir directement dans le processus des négociations collectives, c'est introduire un nouvel élément dans les politiques économiques du Canada sous le couvert de la législation ouvrière; c'est une mesure qui pourrait avoir de graves effets au moment où l'industrie nationale doit se montrer concurrentielle, innovatrice, etc.

M. Thomas (Moncton): Vous dites, en d'autres termes, que la négociation collective n'est pas une négociation libre parce que l'une des parties est liée.

Je suppose qu'il y a beaucoup de membres de votre Chambre qui ont déjà passé des conventions collectives avec leurs employés; combien de ces conventions prévoient ce dont vous parlez ici?

[Text]

already contain provisions to take care of the things you are talking about here?

Mr. Riggin: I cannot answer that, Mr. Thomas, except to repeat what I think I said in reply to a question from Mr. Skoberg, that all collective agreements have some provisions to help protect employees. The mere fact that you have seniority clauses that govern layoffs, for example, is a measure of protection. How many collective agreements actually deal with technological change? I do not know, except to recite to you again that the CLC's statement is to the effect that a majority now do, but I also remind you that many collective agreements do not use the words "technological change", and do have provisions. Take the automobile company agreements with the UAW, they do not use the words "technological change", but they have many clauses and provisions to cushion the blow of employees adversely affected by all kinds of changes including technological changes.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, this may not be a fair question and if Mr. Riggin does not want to make an estimate, I will not press him to do so.

Are there any of your members who have nothing at all in their agreements to provide for the effects of change, whether it is technological change or any other? Are there such agreements in existence among your members?

Mr. Riggin: I do not know.

Mr. Thomas (Moncton): You do not really know.

Mr. Riggin: I do not know.

Mr. Thomas (Moncton): That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Are you still with Noranda Mines, Mr. Riggin?

Mr. Riggin: Yes.

Mr. Caccia: How are things at Noranda Mines these days?

Mr. Riggin: Very well, thank you.

Mr. Caccia: Good. Is there a union?

Mr. Riggin: Yes we have 71 or 72 collective agreements, I cannot keep up.

Mr. Caccia: What is the average duration of your agreements?

Mr. Riggin: Two or three years.

Mr. Caccia: Two or three years.

What are the job security measures that you usually negotiate and include in your agreements?

Mr. Riggin: With the number of agreements that we have, as I just told you, we have an extensive variation throughout.

Mr. Caccia: Could you please name a few of the most frequent?

[Interpretation]

M. Riggin: Je ne puis rien dire d'autre que ce que j'ai déjà répondu à M. Skoberg c'est-à-dire que toutes les conventions collectives contiennent certaines stipulations assurant la protection des employés. Par exemple les clauses d'ancienneté en cas de congédiement constituent une mesure de protection. Combien de conventions collectives traitent en fait des modifications technologiques? Je n'en sais rien, tout ce que je puis vous dire c'est que la déclaration du CTC mentionne que c'est le cas pour la majorité; mais je vous dirai aussi que la plupart des conventions collectives n'utilisent pas les termes «changement technologique» mais ont cependant des stipulations en ce sens. Par exemple dans les accords entre les compagnies d'automobiles et les syndicats des travailleurs unis de l'automobile on n'utilise pas le terme «changement technologique», mais il y a beaucoup de stipulations qui amortissent les conséquences désastreuses pour les employés des modifications qui se produisent dans cette industrie y compris les changements technologiques.

M. Thomas (Moncton): Ce n'est peut-être pas une question très correcte mais si M. Riggin ne veut pas y répondre je n'insisterai pas.

Est-ce que certains de vos membres ont des conventions qui ne prévoient pas les répercussions des changements technologiques ou autres?

M. Riggin: Je n'en sais rien.

M. Thomas (Moncton): Vous ne le savez pas.

M. Riggin: Non.

M. Thomas (Moncton): C'est tout, monsieur le président.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci monsieur le président. Travaillez-vous toujours à la *Noranda Mines*?

M. Riggin: Oui.

M. Caccia: Comment les choses s'y passent-elles?

M. Riggin: Très bien, merci.

M. Caccia: Bien. Y a-t-il un syndicat?

M. Riggin: Oui, nous avons passé quelques 71 ou 72 conventions collectives, je ne puis me tenir à jour.

M. Caccia: Quelle est la durée moyenne de vos conventions?

M. Riggin: De deux à trois ans.

M. Caccia: De deux à trois ans.

Quelles sont les clauses de sécurité d'emploi que vous incluez d'habitude dans vos conventions?

M. Riggin: Nous avons tant de conventions qu'il y a beaucoup de variantes.

M. Caccia: Pourriez-vous nous donner les plus fréquentes?

[Texte]

Mr. Riggins: Mr. Chairman, I am prepared to tell Mr. Caccia in some detail what we have in Noranda collective agreements if he wishes to spend the time with me—

Mr. Caccia: In the area of job security.

Mr. Riggins: We have many of them, Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Just name one or two. I would be just interested in knowing some.

Mr. Riggins: Will I answer, Mr. Chairman?

The Chairman: I do not think Mr. Riggins is forced to answer.

Mr. Caccia: No, certainly not. I just asked an innocent question and I do not see any danger in answering it.

Mr. Riggins: I have no hesitancy in answering it, but I would prefer that we would spend time on this bill in front of us. You tell me the location that you have in mind, and I will tell you, Mr. Caccia.

Mr. Caccia: You may take any agreement that you wish to choose as a model, and indicate what job security measures you have—at your choice. It is just for our information.

Mr. Riggins: Mr. Perrault will tell you what we have in our forest products collective agreements in British Columbia because we are part of those master agreements with the IWA and the pulp sulphide workers. Mr. Perrault could give you better details than I could, he is very familiar with them. In many of the mining contracts we have severance pay agreements with the Steel Workers Union when we run out of ore. We have many different arrangements, but we have made them with the union and tried to make them fit the requirements of the locations.

• 1745

Mr. Caccia: If, when this bill becomes law, the results were to be agreements of a longer duration and you had a choice between technological change or agreements of a longer duration as a result of technological change as part of the agreements, would you see any advantages in having longer agreements or would you rather still go on without the technological change clause as part of your collective bargaining?

Mr. Riggins: Mr. Caccia, I do not think I agree with you that because of this legislation—if it becomes legislation—collective agreements will have longer duration than they now have. I do not follow you on that.

Second, it is my own view that a trade union and an employer should sit down as frequently as they can to re-assess their respective positions in the light of economic trends and conditions. We are driven, if you will, to longer term agreements to get out from under strikes and threats of strikes. If we could do something in that area, then my own view is that the more frequently an employer and a union sit down to discuss their respective positions and their joint interests, the better.

Mr. Caccia: I accept that, Mr. Chairman, but suppose for a moment that technological change would produce longer agreements, would you still prefer the present situation to longer agreements?

[Interprétation]

M. Riggins: Monsieur le président, je suis prêt à indiquer à M. Caccia en détail la situation des conventions collectives de la Noranda s'il a du temps à consacrer avec moi à . . .

M. Caccia: Dans le domaine de la sécurité d'emploi.

M. Riggins: Nous en avons beaucoup, monsieur Caccia.

M. Caccia: Indiquez-en juste une ou deux.

M. Riggins: Dois-je répondre, monsieur le président?

Le président: Je ne pense pas que M. Riggins soit obligé de répondre.

M. Caccia: Non, mais je pose une question toute simple, ce n'est pas un traquenard.

M. Riggins: Je n'hésite pas à y répondre mais je préférerais consacrer notre temps à l'étude du bill que nous avons ici. Citez-moi n'importe quel endroit, monsieur Caccia.

M. Caccia: Vous pouvez prendre n'importe quelle convention et indiquer les mesures de sécurité d'emploi.

M. Riggins: Monsieur Perrault vous parlera des conventions collectives concernant les produits forestiers en Colombie-Britannique car elles font partie de ces accords généraux passés avec l'IWA et le syndicat des travailleurs qui s'occupent de la pulpe. M. Perrault peut vous donner plus de détails que moi car il connaît mieux la question. Dans beaucoup de contrats miniers nous avons des accords avec le SWU en ce qui concerne les indemnités de licenciement lorsque nous manquons de minerai. Nous avons conclu des accords très divers, mais nous les avons

conclus avec le syndicat et avons essayé de les adopter aux conditions des différentes localités.

M. Caccia: Lorsque ce projet de loi sera adopté, s'il devait entraîner des accords à plus long terme et que vous ayez le choix entre des dispositions relatives aux changements technologiques et la signature d'une convention portant sur un plus grand nombre d'années pour tenir compte des changements technologiques, préféreriez-vous le premier terme de l'alternative ou le second?

M. Riggins: Monsieur Caccia, je ne suis pas d'accord lorsque vous dites que cette Loi—si jamais elle est adoptée—entraînera la signature de conventions collectives portant sur une période plus longue que maintenant.

En second lieu, j'estime qu'un syndicat et un employeur devraient négocier aussi souvent que possible afin de pouvoir redéfinir leur position respective à la lumière des tendances et des conditions économiques les plus récentes. Si vous voulez, nous sommes conduits à conclure des accords à plus long terme afin d'éviter les grèves ou les menaces de grève. Si nous pouvions apporter des changements en cette matière, j'estime pour ma part que plus souvent un employeur peut négocier avec un syndicat et discuter de leurs intérêts respectifs, mieux cela vaut.

M. Caccia: Je comprends, monsieur le président, mais supposons qu'une loi relative aux changements technologiques entraîne des accords à peine plus long terme, préféreriez-vous toujours les pratiques actuelles à des conventions collectives portant sur une période plus longue?

[Text]

Mr. Riffin: I think I have answered that, Mr. Caccia.

Mr. Caccia: No, you have not.

Mr. Riffin: My answer would be, no, then.

Mr. Caccia: That is a better answer, and why?

Mr. Riffin: Because, I repeat, I think employers and unions should sit down as frequently as they can.

Mr. Caccia: You would rather have shorter agreements?

Mr. Riffin: If we could do something about cutting down strikes and threats of strikes, yes.

Mr. Caccia: Would you have agreements that would last one year instead? Would you prefer them to the average of two years as we have them at present?

Mr. Riffin: That is a hypothetical question, Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Of course it is.

Mr. Riffin: I think trade unions and employers sit down on a continuing basis more than most people realize.

Mr. Caccia: Yes.

Mr. Riffin: I think a lot of dialogue and discussion goes on that people are not aware of.

Mr. Caccia: Yes, but if I understood you correctly, your answer was, no, if you had to make a choice between technological change clauses and longer agreements. You would prefer not to have technological change and have shorter agreements. Is that correct?

Mr. Riffin: I think it depends on what the employer and the union agree to.

Mr. Caccia: All other things being equal, you would still prefer not to have technological change.

Mr. Riffin: I do not see the trade off, Mr. Caccia. I do not see the trade off between length of term of an agreement and technological change legislation.

Mr. Caccia: You do not think there is any connection between job security and the possibility of longer agreements?

Mr. Riffin: You will have to tell us how to settle the economic conditions then. It is difficult enough now for a trade union and an employer to look in the crystal ball and come up with what wage increases should be 24 or 36 months down the road.

Mr. Caccia: You cannot see that? Let me ask you this question then, Mr. Riffin. What is the average duration of time from the moment when technological change in your industry—the mining industry—is conceived to the moment when it is introduced in practice?

Mr. Riffin: I am afraid I could not speculate, you would have to give me some idea of what piece of equipment you have in mind. However, you have raised a good point. Technological change is not an event. It does not just happen, it is a process.

[Interpretation]

M. Riffin: Je crois avoir répondu à cela, monsieur Caccia.

M. Caccia: Non, non.

M. Riffin: Dans ce cas, ma réponse est non.

M. Caccia: Voilà une réponse claire. Pour quelle raison?

M. Riffin: Je répète, parce que je pense que les employeurs et les syndicats devraient négocier le plus souvent possible.

M. Caccia: Vous préféreriez donc signer des accords à plus court terme?

M. Riffin: Si nous pouvions remédier aux grèves et aux menaces de grève, oui.

M. Caccia: Préféreriez-vous que les conventions collectives portent sur une période d'un an, au lieu de la durée moyenne de 2 ans actuelle?

M. Riffin: Cela est purement hypothétique, monsieur Caccia.

M. Caccia: Bien entendu.

M. Riffin: Je pense que les syndicats et les employeurs se rencontrent beaucoup plus régulièrement que ne le pensent la plupart des gens.

M. Caccia: Oui.

M. Riffin: Je crois qu'un grand nombre de discussions ont lieu dont les gens n'ont pas connaissance.

M. Caccia: Oui, mais si je vous ai bien compris, vous avez répondu que vous préféreriez signer des accords à plus court terme et ne comportant aucune clause relative aux changements technologiques. est-ce exact?

M. Riffin: Je pense que tout dépend du contenu de l'accord entre l'employeur et le syndicat.

M. Caccia: Mais toutes choses étant égales, vous préféreriez toujours qu'il n'y ait pas de dispositions relatives aux changements technologiques.

M. Riffin: Je ne vois pas le rapport entre la durée d'une convention collective et la législation relative aux changements technologiques.

M. Caccia: Ne pensez-vous pas qu'il existe un rapport entre la sécurité de l'emploi et la durée des conventions collectives?

M. Riffin: Il faudrait alors que l'on me prédisse comment la situation économique va évoluer. Il est déjà suffisamment difficile maintenant pour un syndicat et un employeur de deviner quelles augmentations de salaire pourront être accordées 24 ou 36 mois plus tard.

M. Caccia: N'est-ce pas le cas? Laissez-moi alors vous poser une question, monsieur Riffin. Quel délai moyen sépare dans votre secteur de l'industrie—l'industrie minière—le moment où un changement technologique est projeté et le moment où il se traduit dans les faits?

M. Riffin: Je ne peux lancer des chiffres au hasard, tout dépend de quel équipement il s'agit. Cependant, vous avez soulevé là un point intéressant. Une innovation technique n'est pas un événement isolé, elle est la conséquence de tout un processus.

[Texte]

Mr. Caccia: That is right.**Mr. Riffin:** You work at it, you try this, you try that.**Mr. Caccia:** That is right.**Mr. Riffin:** If it does not work, you try something else. It is an ongoing thing. So I cannot answer your question.**Mr. Caccia:** You would not know it in your industry in particular?**Mr. Riffin:** No.**Mr. Caccia:** Would you know it in any other industry?**Mr. Riffin:** No, sir.**Mr. Caccia:** What is your assumption then?**Mr. Riffin:** I think some cases . . .**Mr. Caccia:** You have been in the mining industry for some years, have you not?

• 1750

Mr. Riffin: Some technological changes take years, some take less time, some months perhaps.**Mr. Caccia:** And some also years?**Mr. Riffin:** Certainly.**Mr. Caccia:** Sometimes longer than the duration of an average contract?**Mr. Riffin:** Yes.**Mr. Caccia:** Sometimes management knows the introduction of technological change a long time before a new contract is signed?**Mr. Riffin:** that is not what I said.**Mr. Caccia:** I am asking you.**Mr. Riffin:** They are working on it. They do not know whether it is going to be put into effect because they perhaps will not even know whether it is going to work.**Mr. Caccia:** But they know that it is coming; they are planning it.**Mr. Riffin:** No. They know that they are testing and working on change all the time. Employees know this as well.**Mr. Caccia:** This is a process that could take many years?**Mr. Riffin:** In some cases, certainly.**Mr. Caccia:** Longer than the duration of the average contract?**Mr. Riffin:** In certain cases it could.**Mr. Caccia:** Is there any industry in which you could give us a specific indication what time lapse there is between the planning of new machinery and equipment that dislocates jobs and the time that it is introduced in practice?

[Interprétation]

M. Caccia: C'est exact.**M. Riffin:** On fait des recherches, on essaie ceci puis cela.**M. Caccia:** C'est juste.**M. Riffin:** Si cela ne marche pas, on essaie autre chose. C'est un processus continu. Et c'est pourquoi je ne peux répondre à votre question.**M. Caccia:** Vous ne pouvez donc pas donner de chiffres pour votre secteur de l'industrie en particulier?**M. Riffin:** Non.**M. Caccia:** Savez-vous ce qu'il en est dans les autres secteurs?**M. Riffin:** Non, monsieur.**M. Caccia:** Ne pouvez-vous nous donner une estimation?**M. Riffin:** Je crois que dans certains cas . . .**M. Caccia:** Cela fait déjà quelques années que vous êtes dans l'industrie minière, n'est-ce pas?**M. Riffin:** Certains changements technologiques peuvent prendre des années, d'autres moins, peut-être quelques mois seulement.**M. Caccia:** Des années?**M. Riffin:** Assurément.**M. Caccia:** Parfois même plus longtemps que la durée d'un contrat moyen?**M. Riffin:** Oui.**M. Caccia:** Parfois la direction est au courant de ces changements technologiques bien avant la signature d'un nouveau contrat?**M. Riffin:** Ce n'est pas ce que j'ai dit.**M. Caccia:** Je vous le demande.**M. Riffin:** On se penche sur la question. Nul ne sait si on emploiera vraiment ces changements car on ne sait peut-être même pas s'ils vont marcher.**M. Caccia:** Écoutez, ils en font la planification: ils savent bien que ces changements vont se produire.**M. Riffin:** Non. Ils font des essais et envisagent sans cesse des changements. D'ailleurs, les employés le savent bien.**M. Caccia:** Tout cela peut durer plusieurs années?**M. Riffin:** Dans certains cas, oui.**M. Caccia:** Plus de temps que la durée d'un contrat moyen?**M. Riffin:** Parfois oui.**M. Caccia:** Pourriez-vous, dans un secteur quelconque, nous indiquer avec précision le délai qui sépare l'étude d'un nouveau matériel et son utilisation pratique.

[Text]

Mr. Riggins: I cannot enlighten you on that, Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Yet you write competently on the question of industrial relations. You must know facts when you write, do you not? You must know what goes on in the industry when you write articles on industrial relations, and I imagine this is a basic source of knowledge that you must have on hand when you take a stand on technological change. You come here now and you say that you do not know what is the average period of time required from the moment a change is conceived to the moment it is introduced. I imagine when you arrived at that conclusion you look at an industry and you say, "Well, we have the facts to support that."

Mr. P. Abbot (Member, Employer-Employee Relations Committee, The Canadian Chamber of Commerce): As I understand it, you are concerned with the length of the contract compared to technological change; a much bigger influence is the economic environment. I would like to support Mr. Riggins' comments on the fact that neither unions nor companies generally are prepared to commit themselves for an extended period of time because their experience has been that unless there is a situation as exists at present in the United States where there are definite price and incomes controls, there is change. Neither the company nor the union are prepared to sign an agreement longer than the average which is two or three years.

At the present time, in countries that do have this kind of control they will go for an extended contract but there usually is a negotiated clause which states that if these controls are lifted or changed, the two parties will meet and re-negotiate the conditions. I think this is a much bigger influence than technological change impact as far as the length of the contract is concerned.

Mr. Caccia: Would you support that approach?

The Chairman: Mr. Caccia, this is your last question. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I cannot really pursue this matter any further, I think we know the position of the Chamber.

However, there is something on page 5 of your brief, sir, that sort of bothers me. I am a lawyer and I know that when you sit down you negotiate a contract between individuals on behalf of your respective parties, but what bothers me is whether in fact when you are negotiating a contract you will get the best possible contract keeping in mind that because of the technological change aspect a contract can be reopened. You say half way down that first paragraph on page 5:

However, even with the strongest unions, the proposed law would supply them leverage by permitting the union to revert to an agreement which is silent on the subject of technological change and then allowing the union to reopen the agreement during its term and with full strike privileges.

I am concerned about whether we are going to have *bona fide* negotiations during the discussions determining the clauses that will go into a contract if there is this escape hatch. Could you pursue that a bit further for me?

• 1755

Mr. Riggins: That is the point we are attempting to make there, Mr. Alexander, that if a union is indeed strong it could take this position at the bargaining table in the regular open period: let us forget all the technological

[Interpretation]

Mr. Riggins: Je ne puis pas vous donner de précisions à ce sujet, monsieur Caccia.

M. Caccia: Pourtant, vous écrivez d'excellentes choses sur les relations industrielles. Vous devez sans doute être au courant de tous les faits, n'est-ce pas? Vous devez savoir ce qui se passe dans l'industrie quand vous rédigez des articles sur les relations industrielles et ces connaissances fondamentales devraient vous être assez familières pour vous permettre de vous prononcer sur les changements technologiques. Vous nous dites maintenant que vous n'êtes pas au courant de la période moyenne séparant la conception et la mise en pratique d'un changement. Je suppose qu'avant de tirer une conclusion, vous vous assurez que vous avez tous les faits en main.

M. P. Abbot (Membre, Comité des relations patronat-ouvrier, Chambre de Commerce du Canada): Si je comprends bien, vous vous préoccupez de la durée du contrat par rapport aux changements technologiques; mais la situation économique exerce une influence bien plus forte. Je tiens à appuyer les propos de M. Riggins selon lesquels ni les syndicats ni les sociétés ne sont disposés à s'engager à long terme car ils savent par expérience que des changements interviennent toujours, sauf s'il y a des contrôles des revenus et des prix comme c'est le cas à l'heure actuelle aux États-Unis. Sociétés ou syndicats, nul n'est disposé à signer des conventions portant sur plus que la moyenne de 2 ou 3 ans.

À l'heure actuelle, dans certains pays qui ont le contrôle des prix et des revenus, les contrats sont à plus long terme mais ils renferment en général une clause négociée qui stipule que, si les contrôles sont supprimés ou changés, les deux parties concernées se réuniront pour renégocier leurs conditions. La situation économique joue donc un rôle beaucoup plus important que les changements technologiques en ce qui concerne la durée du contrat.

M. Caccia: Êtes-vous d'accord avec cette conception?

Le président: Monsieur Caccia, c'est votre dernière question. Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je ne m'étendrai pas davantage sur cette question. Nous connaissons tous la position de la Chambre de Commerce.

Toutefois, un passage de votre mémoire à la page 5 me cause une certaine inquiétude. En tant qu'avocat, je sais que vos contrats sont négociés par des particuliers au nom des parties concernées mais je me demande si, au moment des négociations, vous obtiendrez le contrat le plus satisfaisant en tenant compte du fait qu'un contrat peut être renégocié si des changements technologiques se produisent. Au milieu du premier paragraphe de la page 5 vous dites:

Toutefois, même les syndicats les plus puissants seront avantagés par le projet de loi car ils auront le droit de revenir sur une entente qui a fait silence sur la question des changements technologiques et de la renégocier en cours d'exercice en se gardant tous les privilèges de la grève.

Je crains que les négociations visant à déterminer les clauses du contrat ne puissent guère être valables ou sincères si on ménage toujours cette porte de sortie. Pouvez-vous préciser davantage?

M. Riggins: C'est ce que nous essayons de dire, monsieur Alexander; si un syndicat est vraiment fort, il peut dire à la table de négociations au cours de la période normale d'ouverture: «Oublions cette question du changement

[Texte]

change business; in fact our demand is that this new agreement have nothing on technological change in it; then during the term, if you give us notice of technological change, you will bargain with us or we will go to the Canada Labour Relations Board and really put it to you there. This is our concern.

Mr. Alexander: Or vice versa.

Mr. Riggin: That is right.

Mr. Alexander: I do not want to think that people are not entering into negotiations in good faith, but the point I am making is that perhaps union and management will not enter the bargaining room in good faith, knowing that somebody is going to be playing cat and mouse, and I think this is what you are trying to tell me.

Mr. Riggin: That is what we are saying.

Mr. Alexander: I do not have any further questions, Mr. Chairman. I must leave.

Mr. Skoberg: I notice on page 2 of your submission you suggest that Bill C-183 not be passed into law prior to the pending federal election because the importance of the bill to our economic and social future requires a calm atmosphere. Is this the position of the Chamber of Commerce right now so far as any legislation before the House of Commons is concerned?

Mr. Riggin: No, we are just speaking here of Bill C-183.

Mr. Skoberg: Would you adopt the same philosophy in regard to an act to amend the Old Age Security Act, which could also create the same type of situation in so far as the economic and social future of the country is concerned?

Mr. Riggin: I cannot speak for the Chamber on that. I think the executive officers of the Chamber already have spoken in public and said they endorse that part of the budget.

Mr. Skoberg: You surely would not be suggesting, because there may be a federal election—it may be this year or next year—that we not deal with legislation that might come before this Committee or the House of Commons. I find it rather strange that the Chamber would adopt a position that we should not pass into law this bill because of a possible federal election.

Mr. Riggin: What we are saying here, Mr. Skoberg, is that this is a fundamental change, in our view, an economic change being foisted on unionized employers in Canada and one would hope that this is not parachuted in, if you will, in the closing days, as I understand it, of the government's life.

Mr. Skoberg: I thought possibly your Chamber had more of an in with the right honourable the Prime Minister than we have and you know when the election might be.

Looking at Convention 87, in so far as ILO is concerned, I question whether or not it should be in the preamble. Is the Chamber of Commerce represented at the ILO in Geneva? Do you have a watching brief?

Mr. Riggin: Yes, Mr. Skoberg, and it is going to be my privilege to be there at the June convention, when I understand we might be discussing technological change, amongst other things.

Our point there, if I may, Mr. Chairman, is that we realize that in a federal state like Canada it is difficult

[Interprétation]

technologique. En fait, nous demandons que dans cette nouvelle entente il n'y ait rien du tout concernant le changement technologique. Si, au cours de la période couverte par la convention, vous nous avertissez d'un changement technologique, vous négociez avec nous ou nous nous adresserons au Conseil canadien des relations ouvrières. C'est ce qui nous inquiète.

M. Alexander: Ou vice versa.

M. Riggin: C'est vrai.

M. Alexander: Je n'aime pas penser qu'on puisse commencer des négociations collectives sans être de bonne foi. Mais peut-être que le syndicat et la direction ne seront pas de bonne foi s'ils savent que quelqu'un veut jouer au chat et à la souris. C'est, je pense, ce que vous voulez dire.

M. Riggin: En effet.

M. Alexander: Je n'ai pas d'autres questions, monsieur le président. Je dois vous quitter.

M. Skoberg: Je remarque qu'à la page 2 de votre mémoire, vous dites que le Bill C-183 ne devrait pas être adopté avant les prochaines élections fédérales, car ce bill est important pour notre avenir économique et social et doit pouvoir être étudié dans le calme. Est-ce la position de la Chambre de commerce à l'égard de tous les projets de loi actuellement soumis à la Chambre des communes.

M. Riggin: Non, nous ne parlons que du Bill C-183.

M. Skoberg: Auriez-vous la même attitude pour une loi modifiant la loi sur la sécurité de la vieillesse, qui peut avoir autant d'importance pour l'avenir économique et social du pays?

M. Riggin: Je ne peux pas parler au nom de la Chambre de commerce. Je crois que ses administrateurs ont déjà approuvé publiquement cette partie du budget.

M. Skoberg: Vous ne voulez certainement pas proposer que, sous prétexte qu'il y aura des élections fédérales cette année ou l'an prochain, nous ne devrions pas nous occuper d'une loi présentée à notre comité ou à la Chambre des communes. Il serait plutôt étrange que vous adoptiez une telle position.

M. Riggin: Pour nous, monsieur Skoberg, il s'agit d'un changement économique fondamental imposé aux employeurs dont les ouvriers sont syndiqués. Nous espérons que le gouvernement ne le fera pas passer dans les derniers jours de son existence.

M. Skoberg: Je croyais que vous aviez peut-être des relations plus étroites que nous avec le très honorable Premier ministre et que vous connaissiez la date probable des élections.

Je me demande, par exemple, si la Convention 87 de l'Organisation internationale du travail devrait ou non faire partie du préambule. Votre chambre de commerce est-elle représentée auprès de l'Organisation internationale du travail à Genève? Y avez-vous un observateur?

M. Riggin: Oui, monsieur Skoberg, et j'aurai le plaisir de participer à la convention du mois de juin. Je crois savoir qu'on y parlera, entre autres choses, de changements technologiques.

Permettez-moi de mentionner, monsieur le président, que nous comprenons qu'il est parfois difficile pour un

[Text]

sometimes to get Canadian approval of ILO conventions, and I do not think we have approved 20 per cent of them.

Mr. Skoberg: There is no argument on that.

Mr. Riffin: But this is the first piece of legislation, sir, that I think we have seen . . .

Mr. Skoberg: The Chamber of Commerce per se is not taking exception to Convention 87?

Mr. Riffin: We voted for it when it came up at the ILO, Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: The only reason then you are asking whether or not this may signify a change in legislative drafting policy, the top of page 4, is that you have never seen this type of a drafting before. Is that the only reason you are questioning Convention 87?

• 1800

Mr. Riffin: That, plus the fact that by having it in there, it suggests perhaps to people who do not know better, that because we have these reporting responsibilities to the ILO since we have adopted the convention, that perhaps we must say what we have said in the rest of the preamble about the be-all virtues of collecting bargaining.

Mr. W. J. McNally (Manager, Government Relations, The Canadian Chamber of Commerce): Mr. Chairman, if I may add to that because I believe Mr. Skoberg may be at the ILO this year. The ILO . . .

Mr. Skoberg: That is a big question mark.

Mr. McNally: . . . probably has as much legislation or conventions as the Parliament of Canada. It is just our point that this does represent a departure from what we have been doing. There are many international agencies that pass laws and treaties, and it has not been our practice to incorporate that kind of reference in our domestic legislation. We find it a little "passing strange", to use your phrase, that this kind of reference is now made from an international document into our domestic legislation. We just question this.

Mr. Skoberg: It is rather ironic, if I may say, Mr. Chairman, that with one breath we are suggesting that changes are bound to come about, and this is a change in legislation by encompassing this particular convention of the ILO. I am not quite certain yet, Mr. Chairman, Mr. Riffin, whether or not the Chamber is really opposing this type of a departure from the recognized type of legislation. I cannot understand why we would be nitpicking, to say the least, on a little thing like this. There is no question that we probably all agree with that convention.

Mr. Riffin: Oh, let us make that very clear. We do agree with the convention.

Mr. Skoberg: Yes, that is all. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Weatherland.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, further to Mr. Alexander's most recent questioning of Mr. Riffin on page 5 of the brief where the brief suggests that the unions might revert to an agreement which is silent on the subject of "technological change", I wonder what the basis for this belief would be, Mr. Riffin? Maybe I will just stop my question right there. What is the basis for a belief that a union with a greater number of technological-change provisions

[Interpretation]

État fédéral comme le Canada d'approuver les conventions de l'Organisation internationale du travail. Je ne crois pas qu'on en ait approuvé 20 p. 100.

M. Skoberg: C'est indiscutable.

M. Riffin: Mais il s'agit de la première loi, monsieur, où nous voyions . . .

M. Skoberg: La Chambre de commerce elle-même ne s'oppose-t-elle pas à la Convention 87?

M. Riffin: Nous avons voté en sa faveur lorsqu'elle a été discutée à l'Organisation internationale du travail, monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Par conséquent, la seule raison pour laquelle vous demandez si oui ou non cela signifie qu'il y aurait un changement dans la façon de rédiger les lois en haut de la page 4, c'est que vous n'avez jamais vu ce genre de libellé avant. Est-ce la seule raison pour laquelle vous contestez la Convention 87?

M. Riffin: Oui, et également le fait qu'en la voyant dans le préambule, les gens qui ne s'y connaissent pas penseront peut-être qu'étant donné que nous devons faire rapport à l'OIT puisque nous avons adopté la convention, nous sommes forcés de dire tout ce que nous avons dit dans le reste du préambule concernant toutes les vertus universelles de la négociation collective.

M. W. J. McNally (Directeur des relations avec le gouvernement, Chambre de commerce du Canada): Monsieur le président, puisque M. Skoberg participera peut-être à la réunion de l'OIT cette année, je voudrais dire que l'OIT . . .

M. Skoberg: Il n'y a rien de moins sûr.

M. McNally: . . . a probablement autant de lois ou de conventions que le Parlement du Canada. Nous voulons simplement souligner qu'en fait nous nous éloignons de ce que nous avons toujours fait. De nombreux organismes internationaux adoptent des lois et des traités et nous n'avons pas l'habitude d'incorporer ce genre de référence dans nos propres lois. Nous trouvons «assez étrange» pour utiliser vos propres termes, qu'on cite ainsi un document international dans une de vos lois c'est cela que nous contestons.

M. Skoberg: Il est assez paradoxal, monsieur le président, que nous disions en chœur que des changements sont inévitables; or c'est un changement à la loi que d'y inclure cette convention de l'OIT. Je ne sais pas encore exactement, monsieur Riffin, si votre organisme s'oppose vraiment à cette forme nouvelle de la rédaction d'une loi. Je ne vois pas la nécessité de couper les cheveux en quatre sur un sujet aussi futile puisque nous sommes tous d'accord avec cette convention.

M. Riffin: En effet, nous sommes d'accord avec la convention.

M. Skoberg: Oui, c'est tout. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je reprends le problème soulevé par M. Alexander au sujet de la page 5 du mémoire où il est dit que les syndicats pourraient revenir sur une convention muette à l'égard des «changements technologiques»; pourquoi pensez-vous cela, monsieur Riffin? Pourquoi croyez-vous qu'un syndicat qui a fini par gagner de nombreuses dispositions relatives aux changements technologiques par exemple les syndicats

[Texte]

already won over the years, perhaps, the railway unions, will all of a sudden revert back to dropping all the technological-change provisions and hope for more advantage if this new technological change came in during the closed kind of contract.

Mr. Riggins: We would have to wait and see, Mr. Weatherhead, but it is my understanding, and I may well be wrong in this, that in the last Air Canada and machinist agreement, the machinists took the position, "Just forget all that jazz in the collective agreement. We will go on the right to strike during the length of it." If I am wrong on that I will stand corrected, of course, but I understand that happened. You are asking me to speculate on other incidents similar to that down the road. I would not be prepared to speculate. I just say, it could happen, because of the way the legislation is formulated.

Mr. McNally: It is open to them, Mr. Weatherhead, and it is just one more overhang in the collective bargaining process.

Mr. Riggins: That is right; that is our point.

Mr. Weatherhead: It might be interesting if we could verify what you were talking about in that machinists' strike, Mr. Riggins, in some way. You could perhaps drop a note to the Committee in the next couple of weeks or so, but I will leave that to you or to the Chairman. It seems strange to me, just the same, when the unions have fought for 10 or 20 years or so to get certain provisions in their contracts regarding various aspects of technological and other change, that they would all of a sudden drop it to hope for some added advantage in the future.

Mr. Riggins: However, they do not have to drop it all, Mr. Weatherhead. Under Clause 149(2)(c) now, they do not have to drop what they have, they just have to refuse to give the waiver. We are back to the point that we made earlier in the afternoon, Mr. Chairman, that it is going to have some bargaining value for the union, and I would not attempt to guess what that might be.

Mr. Weatherhead: I would suggest that we are talking about two different things there, though, are we not? The waiver is something else than whether they drop the whole ...

Mr. Riggins: They are different, but they are an extension of each other, if you will.

Mr. Weatherhead: That is fine, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Riggins, Mr. Chairman, if you were a good, responsible employer, is it not true this legislation would not affect you? You do not need legislation if you are a good, responsible employer.

• 1805

Mr. Riggins: That is what we are saying, Mr. Turner, that a good, responsible employer and a good, responsible trade union can take care of themselves.

Mr. Turner (London East): Are all your employers responsible when they are negotiating? Do you negotiate in good faith?

[Interprétation]

des chemins de fer, puisse changer tout à coup d'attitude pour laisser tomber ces dispositions en espérant y gagner si les changements technologiques interviennent pendant la période de clôture du contrat.

M. Riggins: Il nous faudrait attendre pour nous rendre compte, monsieur Weatherhead, mais je crois, et je peux me tromper, que lors des dernières négociations entre Air Canada et les machinistes, les machinistes avaient adopté la position suivante: «Oublions toutes ces questions dans la convention collective. Nous allons discuter plutôt du droit de grève pendant tout ce temps-là». Si je me trompe, corrigez-moi, mais je crois que c'est ce qui s'est passé. Vous me demandez de spéculer sur d'autres incidents semblables. Je ne suis pas prêt à le faire. J'ai dit simplement que cela peut se produire, à cause de la façon dont la loi est formulée.

M. McNally: C'est à eux de décider, monsieur Weatherhead. C'est encore un autre danger des négociations collectives.

M. Riggins: Justement.

M. Weatherhead: Il serait intéressant de vérifier ce que vous avez dit au sujet de la grève des machinistes, monsieur Riggins. Vous pourriez peut-être nous renseigner au cours des prochaines semaines, mais c'est à vous-même ou au président du Comité d'en décider. Il me semble étrange quand même que des syndicats qui luttent depuis 10 ou 20 ans pour obtenir certaines dispositions relatives aux aspects changements technologiques et autres, laissent tout tomber, en spéculant sur d'autres avantages éventuels.

M. Riggins: Ils ne laissent pas nécessairement tout tomber monsieur Weatherhead. Conformément à l'article 149(2)(c), ils n'ont pas à laisser tomber ce qu'ils ont déjà acquis, ils n'ont qu'à refuser d'accorder le droit de renonciation. Nous revenons à ce que nous avons dit tout à l'heure, monsieur le président. Il s'agit pour le syndicat d'un élément de négociation et je ne tenterai pas de deviner ce que c'est.

M. Weatherhead: Je crois que nous parlons de deux choses différentes, n'est-ce pas? La renonciation est différente du fait de tout laisser tomber ...

M. Riggins: Les deux points sont différents mais l'un complète l'autre, si vous voulez.

M. Weatherhead: Très bien monsieur le président.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-East): Monsieur Riggins, monsieur le président, n'est-il pas vrai qu'un bon employeur responsable ne sera pas gêné par la loi?

M. Riggins: C'est précisément ce que nous disons, M. Turner, un bon employeur possédant le sens des responsabilités et un bon syndicat possédant le sens des responsabilités n'ont besoin de personne.

M. Turner (London-East): Tous vos employeurs font-ils preuve de sens des responsabilités quand ils négocient? Les négociations se font-elles de bonne foi?

[Text]

Mr. Riggins: Are you asking?

Mr. Turner (London East): Yes.

Mr. Riggins: I daresay employers from time to time do not but the existing labour laws have provisions that allow the people complaining to take appropriate steps to force them to do so.

Mr. Turner (London East): Do you agree that any successful business is a combination of labour and money? One has to be there with the other for the business to be successful.

Mr. Riggins: Yes, plus other things.

Mr. Turner (London East): That is right. You stated no one is guaranteed a job. Correct?

Mr. Riggins: Oh, there are some collective agreements that guarantee jobs.

Mr. Turner (London East): But not too many.

Mr. Riggins: Not too many.

Mr. Turner (London East): Everyone hopes when he starts to work that the job will last until he is retired at 65. Correct?

Mr. Riggins: Oh, yes.

Mr. Turner (London East): Now in the event that technological change takes over, what happens to these employees? In your opinion, how should they be taken care of when they have 20 years' service and technological change or machines moves in? You stated many employers have treated employees fairly well with severance pay. What happens when the severance pay or unemployment insurance benefits run out? What happens then? Suppose the man is 45 or 50.

Mr. Riggins: You give me the case you have in mind.

Mr. Turner (London East): Any company that shuts down—Kelvinator of London, Ontario, Eaton Automotive, Dunlop. What happens when a man is 45 or 50, his severance pay has run out, his unemployment insurance benefits run out? What happens to him?

Mr. Riggins: He is unemployed.

Mr. Turner (London East): That is right. Would all the employers of your Chamber of Commerce hire any man or woman over 35, 40 or 50?

Mr. Riggins: We have no policy on that. Yes, we do on the employment of older people and we encourage our members.

Mr. Turner (London East): Why are they turned down at many plants when they go to ask for a job? They are too old because they do not fit into the pension scheme. What do you say about this? And these are men and women affected by technological change.

Mr. Riggins: I dare say there may be some employers who take that point of view. I do not know of them.

[Interpretation]

M. Riggins: Me posez-vous la question?

M. Turner (London-Est): Oui.

M. Riggins: Je reconnais que certains employeurs ne le font pas, mais les lois du travail permettent aux gens de se plaindre et les obligent à négocier de bonne foi.

M. Turner (London-Est): Êtes-vous d'accord que le succès d'une entreprise est constitué de travail et d'argent? L'un et l'autre sont indispensables au succès d'une entreprise.

M. Riggins: Oui, entre autres choses.

M. Turner (London-Est): C'est exact. Vous avez dit que personne n'avait un emploi garanti. Exact?

M. Riggins: Oh, certaines conventions collectives garantissent les emplois.

M. Turner (London-Est): Mais pas beaucoup.

M. Riggins: Pas beaucoup.

M. Turner (London-Est): Chacun, en commençant à travailler, espère qu'il gardera son emploi au moins jusqu'à sa retraite à 65 ans, n'est-ce pas?

M. Riggins: Oh, oui.

M. Turner (London-Est): Mais si des changements technologiques surviennent, qu'advient-il de ces employés? Comment, selon vous, devraient-ils être traités lorsqu'ils ont 20 ans de service et que la technologie ou la machine survient? Vous avez dit que de nombreux employeurs avaient traité leurs employés d'une façon équitable avec les allocations de fin de service. Que se passe-t-il lorsque ces allocations ou les prestations d'assurance-chômage sont épuisées? Que se passe-t-il? Supposons qu'il s'agisse d'un homme de 45 ou 50 ans.

M. Riggins: Dites-moi à quel cas vous pensez.

M. Turner (London-Est): N'importe quelle compagnie qui ferme ses portes, Kelvinator de London, Ontario, Eaton Automotive, Dunlop. Que se passe-t-il lorsqu'un homme a 45 ou 50 ans, que ses allocations sont épuisées, que ses prestations d'assurance-chômage ont pris fin? Que devient-il?

M. Riggins: Il est en chômage.

M. Turner (London-Est): C'est exact. Est-ce que tous les employeurs de votre Chambre de commerce engageraient n'importe quel homme ou femme de plus de 35, 40 ou 50 ans?

M. Riggins: Nous n'avons pas de politique fixe. Oui, nous encourageons nos membres à employer des personnes un peu âgées.

M. Turner (London-Est): Pourquoi sont-ils refusés dans de nombreuses usines quand ils demandent un emploi? Ils sont trop vieux pour les inscrire au Régime de pension. Touchés par les changements technologiques.

M. Riggins: Je reconnais que c'est là le point de vue de certains employeurs. Je ne les connais pas.

[Texte]

Mr. Turner (London East): You do not know of them?

Mr. Riggins: I do not know of them personally.

Mr. Turner (London East): You certainly have not been across this nation. I know all kinds of men who were refused work because their age was against them—35, 40, 45 and 50—and the problem that is thrown at them at the gate is that you do not fit into our pension plan.

Mr. Riggins: All I can tell you, Mr. Turner, is that the Canadian Chamber of Commerce has taken a very strong position on the employment of older workers.

Mr. Turner (London East): Do you agree that industrial pension plans should be portable from company to company? In the event a man working for your company, Noranda, who got laid off through technological change could go Ford's. Why would this not work? Then we would not have any problems with technological change. A man would go from one company to the other. The only reason they refuse him work is his age. So what happens? Is the government supposed to pick up the tab for this man who is a victim of technological change?

Mr. Riggins: There is no question about it, is there, Mr. Turner, that whether any of us are unemployed for reasons of technological change or for any other reason, society has a general over-all responsibility for those people, for all of us.

Mr. Turner (London East): Certainly, but all the average person laid off through technological change wants is a job. He is willing to go to work but most companies will not hire him because of his age.

Mr. McNally: Mr. Chairman, as a point of information, we would be glad to supply the Committee with a copy of our approved policy on the employment of the older worker. And I understand that you have just introduced legislation today which would prohibit employers from not hiring people because of their age. Is that not correct?

Mr. Alexander: Plus sex.

Mr. McNally: Plus sex. That has been introduced today. Would that not take care of Mr. Turner's problem?

Mr. Riggins: We also have a policy on that.

Mr. McNally: Yes. Would the Committee wish to have this policy?

The Chairman: We would be glad to.

Mr. Turner (London East): I know many good employers in this land and they certainly do not need any such bill. I know thousands of railroad workers who were thrown out in the street. Some of them are still on welfare during the winter months. When they go to apply for jobs they are told they are too old. This is sad. They give 25 or 30 years of their life to the Canadian National and the Canadian Pacific and when they cannot get a job because of technological change, the nation is supposed to pick up the tab. To me this is wrong.

• 1810

Mr. Riggins: Your points are well taken, Mr. Turner, but as we mentioned before the railways and the unions without the benefit of this kind of legislation have negotiated very comprehensive technological change provisions in their collective agreements.

[Interprétation]

M. Turner (London-Est): Vous ne les connaissez pas?

M. Riggins: Je ne les connais pas personnellement.

M. Turner (London-Est): Vous n'avez pas dû traverser le pays. Je connais des quantités de gens à qui on a refusé du travail à cause de leur âge—35, 40, 45 et 50 ans—et la raison qu'on leur donne est qu'il est trop tard pour les intégrer au régime de pensions de l'industrie en question.

M. Riggins: Monsieur Turner, je peux seulement vous assurer que la Chambre de commerce canadienne a pris position très fermement à propos de l'emploi des travailleurs âgés.

M. Turner (London-Est): Êtes-vous d'accord que dans l'industrie, les régimes de pensions devraient être transférables d'une société à une autre? Dans ce cas, un homme travaillant pour votre société, Noranda, qui est mis à pied à cause des changements technologiques pourrait trouver du travail chez Ford. Pourquoi cela ne marcherait-il pas? Les changements technologiques ne nous poseraient plus de problème. Un homme pourrait changer de compagnie. La seule raison invoquée pour lui refuser du travail, est son âge. Et alors? Le gouvernement doit-il payer la note pour cet homme qui est victime des changements technologiques?

M. Riggins: Il est certain que lorsqu'une personne se retrouve sans emploi pour des raisons de changements technologiques ou autres, c'est à la société d'assumer ses responsabilités.

M. Turner (London-Est): Oui, mais tout ce que désire la majorité des personnes qui sont mises à pied à cause de changements technologiques, c'est du travail. Elles veulent travailler, mais la plupart des compagnies ne veulent pas d'elles à cause de leur âge.

M. McNally: Monsieur le président, nous serons heureux de vous procurer un exemplaire de notre politique approuvée sur l'emploi des travailleurs âgés. Et je crois que vous venez, aujourd'hui, de proposer une loi qui interdirait aux employeurs de refuser d'engager une personne à cause de son âge n'est-ce pas exact?

M. Alexander: Et de son sexe.

M. McNally: Et de son sexe. Cela date d'aujourd'hui. Cela ne résoudre-t-il pas le problème de M. Turner?

M. Riggins: Nous avons également une politique à ce sujet.

M. McNally: Oui, le comité en désire-t-il un exemplaire?

Le président: Avec plaisir.

M. Turner (London-Est): Je connais de nombreux bons employeurs qui n'ont certainement pas besoin de ce bill. Je connais des milliers de cheminots qui ont été mis à la porte. Certains reçoivent encore des prestations de bien-être au cours des mois d'hiver. Lorsqu'ils veulent trouver un emploi, on leur dit qu'ils sont trop vieux. Ainsi ils ont consacré 25 ou 30 ans de leur vie au Canadien National et au Canadien Pacifique et ils ne peuvent obtenir un emploi à cause des changements technologiques. C'est la nation qui doit payer la note, ce qui n'est pas juste.

M. Riggins: vous avez raison, monsieur Turner, mais comme nous l'avons dit plus tôt, les chemins de fer et les syndicats, même sans ce genre de législation, ont passé des conventions collectives très complexes avec des dispositions concernant les changements technologiques.

[Text]

Mr. Turner (London East): There are many companies in your association that do not take care of their employees. You cannot tell me that they do because I can take you right across this nation to show you men who have been hurt through technological change in industry.

Mr. Abbott: I would like to suggest that the effects of technological change will not minimize the displacement of people. If we are talking about the effects of displacement on people, then we should talk about the Manpower Retraining Programs or even severance arrangements where people will have financial support for an agreed length of time. This should not change the fact that many industries will reduce the number of people that are required as they automate or get better machinery and so on. To have technological change included in legislation as a protective measure for existing workers, I submit, is the wrong track. The real problem is that those people will be displaced anyway. Although the severance arrangements are fair and adequate through government plans and through private enterprise plans and can minimize the effects of the change, these people will have to move into different industries, into different kinds of jobs, which requires an open attitude through policies which we have just been talking about. People will have to accept the cost of retraining.

Mr. Turner (London East): Is it not a fact that Canada Manpower at the present time is retraining men that have been affected by technological changes and when they are retrained they still cannot get a job? They have to go back and apply for a retraining course. They still get the answer that they are too old. It is up to industry to cushion the shock both ways. One way they can do it is by making industrial pensions portable. Then you will have no argument and will not say to a man that you are sorry but he is too old. He just takes his equity in his pension to your firm. Insurance companies tell me it will work. Therefore we should have no problems with people from 65 on with the Canada pension and the industrial pension. Many fellows today work for three or four employers and pay into pension schemes and then, through technological change, they are laid off and go out with \$400 or \$500. When he retires at 65, he has the Canada pension but this is not enough so he is forced onto welfare.

These are the problems that you and I and the rest of the people should be looking because this is definitely the answer. You talk to anyone and they will tell you that it is the answer, we do nothing for a man because of his age.

Mr. Riffin: The portability of pensions, Mr. Turner, is an appropriate topic for the next federal-provincial conference. As you know, there are growing ways in which pensions are portable from one employer to another, much more than in the past. I would agree substantially with what you are saying that if there is full portability with pension credits, it would help to cushion the blow.

Mr. Turner (London East): I believe industry has to have technological change to remain competitive because we are in a competitive world. Therefore, we are asking to cushion the shock and it is up to government and industry and labour to help cushion the shock. We can do this by retraining and moving people to other firms and by making sure that these firms will hire them if they are over 35 or 40. You must realize that there is many an employee who at 65 still has a lot up here and lots of times he will do a better job than the young man. You have heard this many times. They have learnt the hard way and they have come up the hard way. Correct?

[Interpretation]

M. Turner (London-Est): Il y a bien des compagnies qui font partie de votre association et qui ne s'occupent pas de leurs employés; je puis vous indiquer des personnes qui ont souffert à cause des changements technologiques de l'industrie.

M. Abbott: A mon avis, les changements technologiques se multiplieront et plus de gens encore seront évincés par la machine. Il faut donc insister sur les programmes de recyclage de la main-d'œuvre ou même les allocations de cessation de service qui offrent une aide financière pendant un certain temps. De nombreuses industries réduisent leur personnel du fait de l'automatisation. Je prétends qu'inclure les changements technologiques dans une loi à titre de mesure protectrice, ce n'est pas la bonne façon de procéder, car les ouvriers seront quand même évincés. Même s'ils sont protégés par des accords de fin d'emploi privés ou publics, il n'en reste pas moins qu'ils doivent se diriger vers d'autres secteurs, d'autres emplois, ce qui oblige à une ouverture d'esprit dans les politiques dont nous parlons. Il faut accepter le coût du recyclage.

M. Turner (London-Est): N'est-il pas vrai que la main-d'œuvre du Canada recycle des gens à l'heure actuelle qui ont été touchés par des changements technologiques et qu'après cela ces gens ne peuvent pas plus obtenir d'emploi? On leur dit qu'ils sont trop vieux. L'industrie doit amortir les chocs de deux façons: en rendant les pensions industrielles transférables; ainsi on ne pourra plus refuser d'engager des gens parce qu'ils sont trop vieux. Le capital de pension serait transféré à l'autre entreprise. Les compagnies d'assurances m'ont affirmé que la chose est très faisable. Bien des gens de nos jours travaillent pour 3 ou 4 employeurs et cotisent à des régimes de pension, mais lorsqu'ils sont congédiés à la suite de changements technologiques, ils ne retirent que \$400 ou \$500. A 65 ans, on peut toucher la pension du Canada, mais elle ne suffit pas, et l'on doit faire appel aux services de bien-être.

Voilà une des questions que nous devrions étudier, car c'est là que se trouve la réponse, dans le cas des personnes qui sont âgées.

M. Riffin: Cette possibilité de transférer les pensions, monsieur Turner, constitue un sujet pertinent pour la prochaine conférence fédérale-provinciale. Comme vous le savez, il y a différentes façons de procéder, pour transférer ces pensions d'un employeur à l'autre; il y a plus de moyens que dans le passé. Certainement je suis d'accord avec vous que ceci amortirait ces répercussions néfastes.

M. Turner (London-Est): Je crois qu'il faut qu'il y ait des changements technologiques si l'on veut que l'industrie reste concurrentielle; c'est donc au gouvernement et à l'industrie à amortir les chocs. Nous pouvons le faire en recyclant les ouvriers et en les faisant entrer dans d'autres entreprises et en s'assurant que ces entreprises les embaucheront s'ils dépassent 35 ou 40 ans. Très souvent une personne âgée travaille mieux qu'un jeune homme, car elle a appris d'une façon pénible et elle a grimpé les échelons d'une façon difficile. Est-ce exact?

[Texte]

Mr. Riggin: Correct.

Mr. Turner (London East): Thank you.

• 1815

The Chairman: Gentlemen, if there are no more questions, on your behalf I would like to thank the representative of the Canadian Chamber of Commerce for appearing before us today.

The Committee will adjourn until tomorrow morning at 9.30, same room. Thank you.

[Interprétation]

M. Riggin: Exact.

M. Turner (London-East): Merci.

Le président: Messieurs, s'il n'y a pas d'autres questions, en votre nom, j'aimerais remercier les représentants de la Chambre de commerce canadienne d'avoir bien voulu venir ici comparaître.

Le Comité s'ajourne jusqu'à demain matin à 9 h. 30 dans la même salle.

APPENDIX B

THE CANADIAN CHAMBER OF COMMERCE

May 5, 1972

Mr. A. Portelance, M.P.
Chairman
Labour, Manpower and
Immigration Committee
House of Commons
Ottawa, Canada

Re: Bill C-183

Dear Mr. Portelance:

Introduction

Except for relatively modest changes, Bill C-183 is a duplication of its predecessor, Bill C-253. A questionable Preamble is proposed for the first time; check-off provisions have been adjusted to make the law consonant with collective agreements; picketing provisions have been withdrawn and technological change proposals have been recast to provide some clarification and a minimum of protection for unionized employers.

It is an understatement to say that the Executive Council of The Canadian Chamber of Commerce is very disappointed with the new Bill. In concluding our October, 1971 Brief regarding Bill C-253 to the then Minister of Labour, we said:

"The Bill is so far out of step with what is required that the only reasonable alternative, as we see it, is to withdraw it and re-introduce it at a later date with substantial modification."

Obviously, substantial modifications are missing from Bill C-183.

Because the new Bill is largely a duplication of its predecessor, there is no point in restating our views as set forth in our Brief of October, 1971. A copy of our October Brief is attached and we respectfully suggest that each member of the Committee ponder the points made. These points are as valid today as they were last October, if not more so. It is unrealistic to expect that the present Government would again withdraw its proposed Canada Labour Code. With great reluctance, the Chamber recognizes that political practicalities effectively mitigate against such a possibility.

We strongly suggest, however, that Bill C-183 not be passed into law prior to the pending federal election because the importance of the Bill to our economic and social future requires a calm atmosphere and, therefore in the meantime, we respectfully request that full consideration be given to the following views which are confined to those proposals in Bill C-183 which differ from those in its predecessor.

Proposed Preamble

One wonders about the timing of the Preamble proposed. An appropriate preamble may well have been timely when collective bargaining legislation was first introduced many years ago but it is questionable whether this is still the case, particularly when the bargaining process is undergoing severe and justified criticism.

APPENDICE B

LA CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA

Le 5 mai 1972

M. M. A. Portelance, Député
Président du Comité du Travail,
de la Main-d'œuvre et de
l'Immigration
Chambre des communes
Ottawa, Canada

Référence: Les points de vue de la Chambre de Commerce
du Canada sur le Projet de Loi C-183.

Cher monsieur Portelance,

Introduction

A part quelques modifications secondaires, le Projet de Loi C-183 est une reproduction du Projet de Loi C-253 qui lui est antérieur. Pour la première fois on a soumis un mémoire contestable, révisé des dispositions contrôlables pour faire concorder la loi avec les conventions collectives, aboli les clauses de piquetage et reformulé pour plus de clarté, celles ayant trait aux changements technologiques accordant ainsi aux employeurs syndiqués un minimum de protection.

Ce serait minimiser les faits de dire que le Conseil exécutif de la Chambre de Commerce du Canada est amèrement déçu par ce nouveau projet de loi. Dans notre mémoire concernant le Projet de Loi C-253, présenté en octobre 1971 à l'Honorable B. Mackasey, alors ministre du Travail, nous avions conclu en ces termes:

«Ce projet de loi est si éloigné de ce que l'on attend, que la seule solution serait de le retirer et de le déposer de nouveau à une date ultérieure après lui avoir fait subir d'importantes modifications.»

Manifestement, ces modifications importantes sont absentes du Projet de Loi C-183.

Il serait invraisemblable que le gouvernement actuel retire de nouveau le Code canadien du Travail qu'il s'est proposé. La Chambre se rend compte avec répugnance, des difficultés qu'une telle mesure engendrerait sur le plan politique.

Nous recommandons cependant instamment que le Projet de Loi C-183 ne devienne pas loi avant les prochaines élections fédérales. Vu l'importance extrême de ce projet de loi pour notre avenir économique et social, il nécessite un climat calme. Entretemps, nous vous prions de bien vouloir considérer avec soin les opinions qui se rapportent aux propositions soumises dans le Projet de Loi C-183, propositions différentes du projet de loi antérieur.

Mémoire proposé:

On peut se demander pourquoi présenter ce mémoire à l'heure actuelle. Celui-ci aurait sans doute été plus approprié, il y a quelques années, lors de l'introduction des lois régissant la négociation collective. La question se pose néanmoins, plus particulièrement à une époque où les négociations sont sévèrement critiquées, et à juste titre.

However, since a preamble is being proposed, it is necessary to analyse its meaning and implications.

It is presumptuous for the Government to speak on behalf of employees and employers as it does in the second paragraph where it states that "... workers ... and employers recognize and support ... free collective bargaining as *the* (emphasis added) basis of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations". At least two-thirds of Canada's non-agricultural work force have not adopted unionization and collective bargaining. The Preamble should not purport to speak on their behalf or at least it should speak in more muted and factual terms. And, while employers recognize the freedom of employees to join a union and bargain collectively, employers do not view collective bargaining as the only road leading to good working conditions and sound relationships. Nor would the practitioners of the behavioural sciences concur that collective bargaining is the panacea in the work place.

If unquestioning faith is to reside in free collective bargaining as the Preamble implies, then there should be no legal requirements on the parties to bargain specific items such as technological change, for example. Nor should employees covered by a collective agreement be covered by minimum standards legislation,—they should be exempt from standards legislation.

Any preamble to a Labour Code should recite and emphasize the paramountcy of the public interest and the need for the industrial relations system to accommodate itself to that end. The proposed Preamble falls short in this regard and can be read as misplacing the emphasis on the collective bargaining process itself.

For good reasons, Canada has ratified relatively few ILO Conventions and while reference to Convention 87 is factually correct, it adds nothing of substance. Does this reference signify a change in legislative drafting policy?

We recommend that the proposed Preamble be deleted as being completely unnecessary. At the very least, its inaccuracies and misplaced emphasis should be corrected.

Technological Change

Apparently, the unionized employer would be in a better position under the technological change provisions in the new Bill than he would have been under Bill C-253. We say "apparently" because only time will tell what effect this new bargaining weapon given to the unions will have in negotiations and what the policies of the Canada Labour Relations Board will be in the interpretation and application of the sections.

Obviously, the Government intends that an employer and the union must negotiate the effects of technological change and include provisions in the collective agreement. And this is so even if, in the past, the parties have seen fit to rely on the usual general provisions in agreements which provide measures to cushion the blow when employees have to be down-graded or laid off for any reason including technological change. It should not be

Toutefois, en soumettant ce mémoire, il est nécessaire d'analyser et sa signification, et sa portée.

Il serait hors de question pour le gouvernement de parler tant pour les employés que pour les employeurs, comme le fait cette phrase du deuxième paragraphe: «... les employés ... et les employeurs reconnaissent et acceptent ... la libre négociation collective comme *seule* base de relations industrielles efficaces ... pour déterminer des conditions de travail satisfaisantes et de bonnes relations patronales-ouvrières.» Au moins deux-tiers de la force ouvrière non-agricole du Canada n'ont adopté ni l'adhésion syndicale, ni la négociation collective, du moins en ce qui les concerne. Le mémoire ne peut, par conséquent, se faire leur porte-parole à moins de le faire en sourdine et en toute connaissance des faits. De plus, bien que les employeurs reconnaissent aux employés le droit d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement, les employeurs ne considèrent pas la négociation collective comme l'unique moyen garantissant des conditions de travail satisfaisantes et de bonnes relations patronales-ouvrières. Par ailleurs, les défenseurs du Behaviourisme ne considèrent pas, eux non plus, la négociation collective comme remède universel au sein d'une entreprise.

Si l'on croit aveuglément à la politique de libre négociation collective, telle que l'implique le mémoire, aucune exigence légale ne devrait exister de part et d'autre, au sujet de clauses spécifiques se rapportant, par exemple, aux changements technologiques. De plus, les employés bénéficiant d'un contrat collectif ne devraient pas avoir besoin de législation régissant les standards minimum; ils devraient être exempts de toute législation des standards.

Tout mémoire visant un code de travail devrait insister sur la suprématie de l'intérêt public et réviser à cette fin le format des relations de travail. Le mémoire soumis n'en tient pas compte et insiste plutôt sur la négociation collective au détriment de l'intérêt public.

Pour de bonnes raisons, le Canada a ratifié relativement peu de conventions OTI et bien que la mention se rapportant à la Convention 87 soit vérifiable, elle n'ajoute rien quant à l'essentiel de cette même convention. Cette mention signifie-t-elle un changement dans notre politique législative?

Nous recommandons donc, soit de retirer le mémoire, à notre avis totalement inutile, ou tout au moins d'en corriger les inexactitudes et les faits démesurément soulignés.

Changements technologiques

A premier abord, d'après les clauses concernant le changement technologique du nouveau projet de loi, l'employeur syndiqué paraît être mieux placé que d'après celles du Projet de Loi C-253 antérieur. Nous disons bien «à premier abord», car ce ne sera qu'à la longue que l'effet de cette nouvelle arme dont disposeront les syndicats dans leurs négociations se fera sentir. Quelles seront d'autre part, l'interprétation et l'application des différentes clauses dans la politique du Bureau des relations ouvrières du Canada? Cela reste à voir.

De toute évidence, le gouvernement tient à ce que employeur et syndicat négocient les effets du changement technologique et intègrent des clauses appropriées dans le contrat collectif. Ceci même si par le passé les partis ont cru bon de se baser sur les clauses générales habituelles des contrats qui comportent des dispositions visant à amortir le choc pour les employés dévalorisés ou licenciés pour quelque raison que ce soit, y compris le progrès

forgotten that technological change is not the major cause of layoffs,—changing market conditions, economic changes and other such factors play a larger role.

Ironically, government insistence on the negotiation of technological change provisions in collective agreements runs counter to the emphasis on free collective bargaining so eloquently recited in the proposed Preamble.

No one familiar with the collective bargaining process would deny that the Bill gives unions a new bargaining weapon. The extent to which it would be utilized and the weight imposed by it would depend on union decisions. With their existing overwhelming bargaining power, it is unlikely that this new bargaining weapon would be too meaningful to some unions particularly those which have already negotiated comprehensive technological change provisions. However, even with the strongest unions, the proposed law would supply them leverage by permitting the union to revert to an agreement which is silent on the subject of technological change and then allowing the union to reopen the agreement during its term and with full strike privileges.

A major criticism of Bill C-253 was that it would permit reopening of an agreement during its term and the same central criticism applies equally to the proposals in Bill C-183. Admittedly, the new Bill provides that an employer could purchase a closed agreement but at what price, presuming the union even wants to sell? The employer is put in the position of having to buy the union's waiver of the application of sections 150, 152 and 153. The law delivers these sections to the union which, in turn, demands that the employer buy them out. If the employer fails to come up with the purchase price, he will not have a closed agreement.

Policies adopted by the Canada Labour Relations Board will be key factors as well. For example, if a collective agreement does not contain specific technological change provisions but simply recites the general provisions for employee protection and waives the application of sections 150, 152 and 153, will the Canada Labour Relations Board deem this sufficient to bring section 149(2)(c) into play? Or will the Canada Labour Relations Board insist that specific and detailed technological change provisions be part of the agreement including a definition of "technological change" at least as broad as that set out in section 149(1)? Regardless of the final disposition of such a case, delays and uncertainties will be encountered pending resolution by the Board.

This potential problem largely would be overcome, we believe, if subsections (i) and (ii) of section 149(2)(c) were constituted alternatives by using "or" rather than "and" between them.

Development of technology is an ongoing process. It is not an event. When one realizes this fact of industrial life, it is also realized that the proposal in section 149(2)(a) would have very little practical application. This is the proposal whereby an employer would be protected against an action by the union to reopen the agreement over a particular technological change if the employer announced that change to the union during the open period and the union then signed a new agreement. In theory, this sounds reasonable and workable. In virtually

technique. N'oublions pas très simplement que les changements technologiques ne sont pas la cause principale des licenciements. Les fluctuations du marché, les changements économiques et autres facteurs semblables y jouent un rôle encore plus important.

Ironiquement, l'insistance même du gouvernement sur la négociation des clauses concernant le progrès technique dans les contrats collectifs s'oppose fortement au principe des négociations collectives promulgué avec tant d'éloquence dans le mémoire qui a été proposé.

Pas un de ceux qui ont une bonne connaissance du principe de négociation collective ne pourrait nier que ce projet de loi ne donne aux syndicats une nouvelle arme. L'étendue de son utilisation et sa force de frappe dépendraient des décisions syndicales. Étant donné leur pouvoir actuel écrasant de négociation cette nouvelle arme ne servirait pas énormément à certains syndicats, particulièrement à ceux qui ont déjà négocié des clauses détaillées concernant le progrès technologique. Cette mesure pourrait cependant fournir aux syndicats les plus puissants la force requise pour revenir à un contrat passant sous silence les changements techniques, leur permettant ainsi de contester de nouveau un contrat en vigueur, et ceci, munis de pleins pouvoirs de grève.

Une des critiques les plus flagrantes du Projet de Loi C-253 vise la réouverture possible d'un contrat en vigueur. La même critique essentielle s'applique également aux clauses du Projet de Loi C-183. Évidemment, le nouveau projet de loi implique l'achat possible par un employeur d'un contrat déjà ratifié, mais à quel prix? Et cela, à condition que le syndicat veuille bien y consentir. L'employeur se voit donc dans l'obligation d'acheter du syndicat l'abdication d'une prérogative instituée par les clauses 150, 152 et 153. La loi régit ces sections pour le syndicat qui lui, à son tour, exige que l'employeur en paie le prix. Si l'employeur ne se soumet pas aux termes de la vente, le contrat en question n'est pas ratifié.

La politique adoptée par la Commission des Relations du Travail du Canada sera critique, elle aussi. Par exemple, si un contrat collectif ne contient aucune clause concernant des changements technologiques spécifiques, et ne cite que des mesures générales pour la protection des employés, passant sous silence l'application des sections 150, 152 et 153, la CRTC trouvera-t-elle ceci suffisant pour appliquer les clauses de la section 149 (2) (c). D'autre part, la CRTC insistera-t-elle pour que de nouvelles clauses spécifiques et détaillées soient insérées dans un contrat, comprenant une définition du «changement technologique» au moins aussi détaillée que celle incluse dans la clause 149 (1)? Peu importe la conclusion d'un tel litige, des retards et des incertitudes marqueront le temps requis par le Conseil pour résoudre un tel conflit.

Ce problème, qui risque fortement de se manifester, serait résolu, à notre avis, si les alinéas (i) et (ii) des clauses 149 (2) (c) pouvaient se remplacer l'un par l'autre en utilisant le mot «ou» plutôt que «et» entre eux.

Le développement technologique est un processus en cours, non pas un fait accompli. En se rendant compte de cette manifestation industrielle on comprend facilement que la clause insérée dans la section 149 (2) (a) soit insignifiante au point de vue pratique. Cette clause a trait à la protection de l'employeur contre toute action de réouverture d'un contrat par un syndicat visant des changements technologiques particuliers, au cas où l'employeur en fasse part pendant la période de discussion intérimaire du contrat, et que le syndicat signe ensuite un nouveau contrat.

every case of technological development, it would be impracticable.

It is a reasonable proposal that the technological change provisions of the Bill apply only to new agreements made after the sections come into force. It would be unfair to change the rules in the middle of a collective agreement as Bill C-253 would have done.

The technological change proposals in Bill C-183 are an improvement over those contained in Bill C-253 and they could be further improved as noted above.

However, the plain fact of the matter is that there should be no technological change sections whatsoever in the Industrial Relations Part of the Labour Code. If the Government believes that employees need more protection from the effects of the technological change than they already have under the Canada Labour (Standards) Code, then these standards should be modified in appropriate fashion. This approach would provide protection for unorganized employees and a unionized employer and the union would be free to work out any arrangement they wished which is the way it should be.

Brock Bradley,
Chairman, Executive Council,
The Canadian Chamber of Commerce

C. H. Scoffield,
General Manager,
The Canadian Chamber of Commerce

Théoriquement, cela semble à la fois raisonnable et réalisable, mais dans presque tous les cas, où il s'agit de progrès techniques totalement infaisables.

Il est logique que les clauses du projet de loi concernant le progrès technique ne s'appliquent qu'aux nouveaux contrats, ratifiés après l'entrée en vigueur des différentes sections. Il serait impensable de modifier les termes en plein milieu d'un contrat collectif, comme l'aurait permis le Projet de Loi C-253.

Les clauses du Projet de Loi C-183 concernant le progrès technique sont d'importantes améliorations dépassant de loin celles du Projet de Loi C-253. Elles pourraient être améliorées encore davantage selon les données ci-dessus.

En résumé, le vif du sujet serait simplement de n'insérer aucune clause ayant trait aux changements technologiques quels qu'ils soient dans la partie se rapportant aux relations industrielles du Code du Travail. Toutefois, si le gouvernement croit que les employés ont besoin d'une protection accrue contre les effets adverses des changements technologiques, protection plus grande que celle qu'ils ne possèdent déjà selon le Code du Travail du Canada, ces standards devraient alors être révisés en conséquence. Ainsi, les employés non syndiqués seraient protégés, et l'employeur syndiqué, tout comme le syndicat, seraient libres de s'entendre sur les termes des contrats et de résoudre leurs différends, de façon optimum.

Brock Bradley,
Président du Conseil exécutif de
la Chambre de Commerce du Canada

C. H. Scoffield,
Directeur général de la Chambre
de Commerce du Canada

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 10

Thursday, May 11, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 10

Le jeudi 11 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

Gouvernement
Publication

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend
the Canada Labour Code

CONCERNANT:

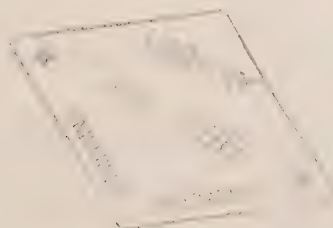
Bill C-183, Loi modifiant
le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne
Guay (*Lévis*)

Howard (*Skeena*)
Loiselle
Lundrigan
McNulty
Muir

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Penner
Perrault
Ryan
Serré
Shoreyko

Thomas (*Moncton*)
Turner (*London East*)
Weatherhead—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

Messrs. Lundrigan and Howard (*Skeena*) replaced
Messrs. Schumacher and Skoberg on May 11, 1972.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

MM. Lundrigan et Howard (*Skeena*) remplacent MM.
Schumacher et Skoberg le 11 mai 1972.

MINUTES OF PROCEEDINGS

Thursday, May 11, 1972
(12)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9.46 o'clock a.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Cafik, Portelance, Skoreyko, Thomas (*Moncton*), Turner (*London-East*)—(7).

Also present: Mr. Ritchie, Member of Parliament.

Witnesses: From the Public Service Alliance of Canada: Messrs. C. A. Edwards, President; R. C. Deslauriers, Director, Collective Bargaining Branch; N. Parekh, Senior Labour Economist. *From the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers:* Messrs. R. A. Gingerich, National Secretary Treasurer; E. A. Finn, Legislative Director.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Mr. Edwards, the president, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Edwards commented on certain points contained in the Summary attached to the Submission which was further elaborated upon by Mr. Deslauriers.

The witnesses responded questions.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance and they withdrew.

Thereafter, the Chairman invited the delegation from the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers to come up to the table.

The Chairman introduced the witnesses and invited Mr. Gingerich to make an opening statement.

Mr. Cingerich read his prepared statement.

The witnesses answered questions.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following briefs are printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

1. Brief submitted by the Public Service Alliance of Canada, in English and French. (*See appendix "C"*)
2. Brief submitted by the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, in English and French. (*See appendix "D"*).

At 12.40 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 p.m. this afternoon.

PROCÈS-VERBAL

Le jeudi 11 mai, 1972
(12)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h. 46 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Cafik, Portelance, Skoreyko, Thomas (*Moncton*), Turner (*London-East*)—(7).

Autres députés présents: M. Ritchie.

Témoins: De l'Alliance de la Fonction publique du Canada: MM. C.A. Edwards, président; R.C. Deslauriers, directeur, Division des négociations collectives; N. Parekh, économiste en questions ouvrières. *De la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers:* MM. R.A. Gingerich, secrétaire-trésorier national et E.A. Finn, directeur législatif.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente M. Edwards, le président qui, à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Edwards commente certains points tenus dans le résumé joint au mémoire dont M. Deslauriers approfondit l'étude.

Les témoins répondent aux questions.

A la fin de la période des questions, le président remercie les témoins et ceux-ci se retirent.

Le président invite ensuite la délégation de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers à venir prendre place à la table.

Le président présente les témoins et invite M. Gingerich à faire une déclaration.

M. Gingerich donne lecture de sa déclaration préparée à l'avance.

Les témoins répondent aux questions.

A la fin de la période des questions, le président remercie les témoins de leurs témoignages.

Conformément à une résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, les mémoires suivants sont imprimés en appendices aux procès-verbaux et témoignages de ce jour.

1. Mémoire présenté en anglais et en français par l'Alliance de la fonction publique du Canada (*voir appendice «C»*)
2. Mémoire présenté en anglais et en français par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers. (*Voir appendice «D»*).

A 12 h. 40, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h. 30.

AFTERNOON MEETING

(13)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3.32 o'clock p.m. this afternoon, the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Cafik, Dionne, Howard (*Skeena*), Loisel, Perrault, Portelance, Serré, Turner (*London East*)—(10).

Also present: Messrs. Crouse, Crossman, Goode, Orlikow, Pringle, Rose, Members of Parliament.

Witnesses: From the United Fishermen and Allied Workers Union: Mr. H. Stevens, President. From the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers: Mr. E. A. Finn, Legislative Director.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced the witnesses and invited Mr. Stevens to make an opening statement.

Mr. Stevens answered questions, assisted by Mr. Finn.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the brief submitted by the United Fishermen and Allied Workers Union in English is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix E*)

At 5.40 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8.00 o'clock p.m. this evening.

EVENING SITTING

(14)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reassembled at 8.14 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Dionne, Perrault, Portelance and Turner (*London East*)—(6).

Also present: Mr. Orlikow, Member of Parliament.

Witnesses: From the Canadian Labour Congress: Messrs. D. MacDonald, President; J. Beaudry, Executive Vice-President; J. Morris, Executive Vice-President; W. F. Chafe, Assistant Director, Legislation Department.

The Chairman introduced Mr. MacDonald, the President, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. MacDonald summarized his brief.

The witnesses answered questions.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(13)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 15 h. 32 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Cafik, Dionne, Howard (*Skeena*), Loisel, Perrault, Portelance, Serré, Turner (*London-Est*)—(10).

Autres députés présents: MM. Crouse, Crossman, Goode, Orlikow, Pringle, Rose.

Témoins: De l'Union des pêcheurs et travailleurs assimilés unis: M. H. Stevens, président. De la Fraternité canadienne des cheminots et des employés des transports et autres ouvriers: M. E.A. Finn, directeur législatif.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente les témoins et invite M. Stevens à faire une déclaration.

M. Stevens répond aux questions avec l'aide de M. Finn.

À la fin de la période des questions, le président remercie les témoins de leurs témoignages.

Conformément à une résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, le mémoire présenté en anglais par l'Union des pêcheurs et travailleurs assimilés unis est imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. (*Voir appendice «E»*)

À 17 h. 40, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 h.

SÉANCE DU SOIR

(14)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit de nouveau à 20 h 14 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Dionne, Perrault, Portelance et Turner (*London-Est*)—(6).

Autre député présent: M. Orlikow.

Témoins: Du Congrès canadien du travail: MM. D. MacDonald, président; J. Beaudry, vice-président exécutif; J. Morris, vice-président exécutif; W.F. Chafe, directeur adjoint, Direction des lois.

Le président présente M. MacDonald, le président, qui, à son tour présente les autres membres de sa délégation.

M. MacDonald résume son mémoire.

Les témoins répondent aux questions.

L'interrogatoire des témoins terminé, le président remercie les témoins de leur présence.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the Bried submitted by the Canadian Labour Congress in English and French is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix F)

At 10.15 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8.00 o'clock p.m., Monday, May 15, 1972.

Conformément à la motion adoptée le mardi 7 mars 1972, le mémoire du Congrès canadien du travail, en français et en anglais, est joint en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour (Voir appendice «F»)

Le Comité s'ajourne, à 22 h 15, jusqu'à mardi le 15 mai 1972 à 8 heures.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Thursday, May 11, 1972.

• 0948

[Text]

The Chairman: Gentlemen, we will resume consideration of Bill C-183, an act to amend the Canada Labour Code. I would like to welcome this morning members of the Public Service Alliance of Canada, and I would invite Mr. Edwards to introduce the other members of his delegation.

Mr. Claude A. Edwards (National President, Public Service Alliance of Canada): Thank you, Mr. Chairman and members of the Committee. On my right is Mr. Robert Deslauriers, who is the Director of our Collective Bargaining and Research Branch of the Public Service Alliance; and sitting immediately on his right is Mr. Navin Parekh, who is the Labour Economist on our staff at the Public Service Alliance.

We appreciate very much the opportunity to appear before your Committee and to discuss our viewpoint with regard to this proposed legislation, Bill C-183. I do not propose reading the brief that we have submitted to you. I do apologize that we have not had an opportunity to get it into your hands much sooner than this so that you would have had an opportunity of studying it in advance of the meeting, but if you have questions regarding our position, hopefully you will ask them and we will have an opportunity of answering them. However, we have prepared a very short two-page summary of our position, which I believe you have, I thought I might elaborate on some of the items contained in that summary, then give an opportunity to Mr. Deslauriers or Mr. Parekh to comment further, after which, hopefully, we will have some questions from you.

• 0950

You may be concerned about our interest in this legislation since actually the majority of people we represent come under the Public Service Staff Relations Act rather than the Canada Labour Code. But we do represent a number of units that would be covered by this Canada Labour Code, Part V. Of course, what we are also concerned about is that the amendments you gentlemen will be proposing with regard to this legislation will obviously have some influence on the proposals the government may have on the amendments of the Public Service Staff Relations Act.

We look on the passage of Bill C-183 as probably being a forerunner to the introduction of amendments to either the Public Service Staff Relations Act or the Public Service Employment Act and, on that basis, we have a very big interest in what you may be proposing.

We have approved of the preamble and I do not think we need state anything more than that. But we do appreciate the fact that the government has included in the revised bill a preamble dealing with the relationships between labour and management, and we approve of this.

We also approve of the extension and strongly endorse the proposal to extend collective bargaining rights to professional and managerial employees. This, as you know, is possible under the Public Service Staff Relations Act. We think it has worked well in the public service. We feel that in this day and age employees that may find it even difficult to identify who their employer is in a large enterprise do need the opportunity to have a collective bargaining relationship and people act on their behalf, regardless whether they are employees that came under the definition of «employees» in the old section of the act

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 11 mai 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, nous reprenons l'examen du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du Travail. Nous accueillons ce matin des témoins de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et je demanderai à M. Edwards de vous présenter ses collègues.

M. Claude A. Edwards (président de l'Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci, monsieur le président. A ma droite se trouve M. Robert Deslauriers, directeur des négociations collectives et de la recherche et à sa droite se trouve M. Navin Parekh, économiste, membre de l'Alliance.

Nous remercions le comité de nous permettre de faire part de notre avis au sujet du projet de loi C-183. Je n'ai pas l'intention de vous lire le mémoire que nous vous avons remis. Je vous demanderai de m'excuser pour n'avoir pas pu vous le remettre plus tôt, ce qui nous aurait permis de l'étudier à l'avance, mais si vous avez des questions nous serons heureux d'y répondre. Nous avons cependant préparé un bref résumé de notre mémoire, et je pense que celui-ci vous a été distribué; je ferai quelques commentaires au sujet des éléments principaux de ce résumé puis M. Deslauriers ou M. Parekh pourront ajouter leurs remarques; après quoi, nous répondrons à vos questions.

Vous pouvez vous demander pourquoi nous nous intéressons à ce projet de loi puisque la majorité des personnes que nous représentons dépendent de la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique plutôt que du Code canadien du travail. Quoi qu'il en soit, nous repré-

sentons un certain nombre d'unités qui seraient concernées par la cinquième partie du Code canadien du travail, sous sa forme proposée. Nous considérons également que les amendements que vous proposerez au sujet de ce bill auront une influence sur les propositions que le gouvernement pourrait faire pour amender la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Nous considérons que l'adoption de bill C-183 sera probablement le préliminaire à la présentation d'amendements à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ou à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique; ceci justifie le profond intérêt que nous portons à vos propositions.

Je commencerai par dire que nous approuvons le préambule du bill, chose à laquelle il n'y a rien à ajouter. Cependant, nous sommes heureux que le gouvernement ait inclus dans le bill un préambule traitant des relations entre le patronat et les ouvriers.

Nous approuvons également la proposition d'extension des droits de négociation collective aux professionnels et aux cadres. Comme vous le savez, ceci existe déjà dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et a donné de bons résultats. Nous considérons qu'à une époque où les employés peuvent avoir du mal à savoir qui est leur employeur au sein d'une grande entreprise, il faut leur donner la possibilité de participer à des négociations collectives, qu'ils soient des employés au sens donné à ce terme par l'ancienne Loi ou par la nouvelle.

Vous avez pu constater, à la lecture de nos remarques au sujet du Conseil canadien des relations ouvrières, que notre opinion est quelque peu différente de celle des organisations telles que le Congrès du travail du Canada,

[Texte]

or whether they would be encompassed by the new definitions, including «professional and managerial employees».

The difference that you may have noted in our approach to this bill and the approach taken by such organizations as the Canadian Labour Congress, of which we are an affiliate, is in our remarks with reference to the proposition of the Canada Labour Relations Board. We have supported the proposals of the government that the proposed composition of the Canada Labour Relations Board be comprised of members who will not be representatives of either labour or management. That should not be taken to mean that we would not expect these people to have had a background in either labour or management and be drawn from the field of people who are knowledgeable in the problems and procedures dealing with collective bargaining and would perhaps have been identified in their careers as being representative of either labour or management. If the other recommendation is accepted, that the board be a full-time board, which we strongly endorse, we believe it important that the people that are on that board do not have any conflict of interest with regard to dealing with the very many matters that will come before the board.

And I think we speak from some experience in this regard. Our experience under the Public Service Staff Relations Act is such that there have been a number of delays resulting from the composition of the board, that it was not a permanent board, that it was composed of panels who could only give a certain amount of their time to the affairs of the board because of their primary concern with some other field of endeavours, and on that basis there have been delays in dealing with matters that come before the board. Some of those delays have been very crucial, as far as the bargaining process is concerned, and have created tensions at the bargaining table which might have been overcome if there had been a permanent board with the capability of dealing much more expeditiously with matters brought before it. And with the changes that the government is proposing in this new bill, with the introduction of such things as matters of technological change and being able to determine the position of the parties in certain questions in that regard; the further extension of collective bargaining to professional and managerial employees; and how that is likely to increase the workload of the board. We think it is important that this board have the capacity to deal expeditiously with problems that are placed before it, and on that basis we support the idea of a permanent board.

However, we do want to stress again that that does not mean that people should not be drawn from the ranks of management or labour and have the necessary background and expertise to handle the problems that would come before it.

• 0955

We are concerned with the matter of successor rights. On occasion we have found that to be a matter of difficulty when people are transferred from the federal public service to a Crown corporation, for example, and come under some other part of the Canada Labour Relations Code.

The section on technological change gives us more concern than any other area. We feel that the definitions pertaining to technological change affecting employees that have been included in this particular section are still definitely too narrow although they are a major step for-

[Interprétation]

auquel nous sommes affiliés. Nous approuvons la proposition du gouvernement visant à ce que le Conseil soit composé de membres qui ne représentent ni le syndicat ni l'employeur. Ceci ne veut pas dire que ces membres ne devraient pas avoir un passé syndical ou d'employeur, ni connaître les problèmes et procédures des négociations collectives ni avoir, dans le passé, représenté les syndicats ou le patronat. Si l'on adoptait l'autre recommandation, c'est-à-dire que le Conseil soit un organisme permanent, recommandation que nous soutenons fermement, nous pensons qu'il serait alors important de s'assurer que ses membres ne puissent se trouver dans une situation de conflit d'intérêts à l'égard des nombreux problèmes qu'ils auront à examiner.

Cette remarque se justifie par l'expérience que nous avons dans ce domaine. Nous avons constaté qu'avec la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, des retards ont été causés par la composition du Conseil, par le fait qu'il n'était pas permanent et que ses membres ne pouvaient accorder qu'un temps limité aux problèmes qu'ils étaient chargés d'examiner. Certains de ces retards ont eu des conséquences très graves quant au processus de négociation et ont entraîné à la table de négociation des tensions que l'on aurait pu éviter si le Conseil avait été un organisme permanent, pouvant régler les problèmes de manière plus rapide. Les modifications proposées par le gouvernement, comme les problèmes de changements technologiques, la tâche qui incombe au Conseil de se prononcer sur les positions adoptées par les parties en présence, l'extension du droit de négociations collectives aux professionnels et aux cadres, tout cela est de nature à augmenter le travail du Conseil. Nous pensons qu'il est important que celui-ci ait la possibilité d'examiner rapidement les problèmes qui lui sont soumis et donc qu'il soit permanent.

Cependant, nous insistons sur le fait que cela ne signifie pas que ces membres ne doivent pas provenir du patronat ou du monde ouvrier ni avoir l'expérience nécessaire pour régler ce genre de problèmes.

Le problème des droits et obligations du successeur nous cause quelque inquiétude. Nous avons remarqué que ceci peut créer des difficultés lorsque des employés sont transférés de la fonction publique à une société de la Couronne, par exemple, ce qui les fait dépendre d'une autre partie du Code des relations du travail.

Le chapitre traitant de changements technologiques est pour nous le plus épineux. Nous considérons que les définitions sur leurs conséquences pour les employés sont manifestement trop étroites, bien qu'elles constituent un pas en avant. Je vous demanderais d'examiner soigneusement la partie de notre mémoire qui traite de ce problème, afin de bien saisir notre position à ce sujet.

Nous pensons que cette définition est trop étroite car elle ne tient pas compte de nombreux événements qui peuvent

survenir dans une entreprise où, sans même qu'il y ait de changements technologiques ou de changements de politique générale, des modifications importantes peuvent apparaître sur le plan de la sécurité d'emploi; de même, l'application d'un changement technologique dans une société peut entraîner des problèmes énormes pour les employés d'une autre entreprise. Nous ne pensons pas que les propositions que vous examinez au sujet du changement technologique tiennent compte de ces considérations.

Nous nous demandons également comment le Conseil pourrait définir le terme «important». Il s'agit là d'une

[Text]

ward. I would ask you at your leisure to study particularly the sections of our brief dealing with that for further information on our position.

We think it is a narrow definition and would not include the many things that can go on in an enterprise where, even without the introduction of technological changes or a change in policy, there may well be a significant change in the relationship of the employee's job security and the fact that the introduction of technological change in some other company or by some other process may create tremendous problems for employees in a totally different company. We do not think those matters have been considered in the proposals that you are studying with regard to technological change.

We are concerned also as to how the board might deal with a definition as to what is considered significant. That is an extremely difficult thing to define. What is significant to one group of people obviously might not be significant to another, but certainly if one employee is displaced by technological change it could be a matter of great personal significance to him. We think the board faces some problems in trying to define such matters as significance and technological change in its narrow sense as defined here.

Another thing we might touch on is the matter of union security. In this day and age we believe that unions, which are expected to handle the relationship between employees and employer in the matter of the determination of wages and working conditions in a collective relationship, should be given some means of maintaining stability. If they do not have the right to an irrevocable checkoff to meet the needs of that organization, which are very great financial needs in these days in order to do an effective job of representation, then they can be placed under extreme pressure in this relationship and it can cause instability in the process of the relationship in a collective bargaining sense.

Although we welcome your proposal, we recommend that it go farther to provide for the compulsory irrevocable checkoff of regular and reasonable dues to a certified union as a right on the negotiation of its initial collective agreement.

That concludes my remarks. I am going to ask Mr. Deslauriers or Mr. Parekh if they would like to amplify on my remarks in any area.

The Chairman: Mr. Deslauriers.

Mr. R. C. Deslauriers (Director, Collective Bargaining Branch, Public Service Alliance of Canada): Mr. Chairman and members, the basic philosophy behind any legislation, or indeed collective agreements, providing technological change provisions is in effect to reduce as much as possible or minimize adverse effects on employees that may be affected by the introduction of operations of procedures which would tend to disrupt the work life, the work habits of an individual and eventually causing a redundancy or a surplus in employees, he could eventually face a layoff situation.

• 1000

In the Public Service proper in the last two to three years, we have experienced adverse effects on employees via the redundancy programs in the Public Service. We could have the same effect as the bringing in of equipment and material does; namely, to put the job of the employee in some jeopardy. In view of these programs and the effects that we have had, I think we can relate that at this particular point in time, the introduction of automation,

[Interpretation]

notion très difficile à définir. Ce qui est important pour certains ne l'est pas pour d'autres; cependant, il est certain que le déplacement d'un employé, du fait d'un changement technologique, est très important pour lui. Nous pensons que le Conseil aura du mal à définir des notions telles que l'importance ou le changement technologique, si le bill n'en élargit pas la portée.

Il serait peut-être bon également de mentionner le problème de la sécurité syndicale. Nous pensons qu'à une époque où l'on attend des syndicats qu'ils règlent les problèmes de salaire et de conditions de travail à l'aide de conventions collectives, il est nécessaire d'assurer la stabilité syndicale. Si l'on accorde pas aux syndicats le précompte obligatoire et irrévocable des cotisations, afin de leur permettre de faire face à leurs vastes besoins financiers, ils seront soumis à des pressions extrêmes pouvant entraîner une instabilité néfaste au processus de négociation collective.

Tout en approuvant votre proposition, nous recommandons qu'elle soit étendue afin de prévoir un précompte obligatoire et irrévocable de cotisations raisonnables, précompte accordé à un syndicat accrédité de plein droit, lors de la négociation de sa première convention collective.

Ceci terminera mes remarques. Je demanderai à MM. Deslauriers ou Parekh s'ils ont quelque chose à ajouter.

Le président: Monsieur Deslauriers.

M. R.-C. Deslauriers (directeur des négociations collectives, Alliance de la Fonction publique du Canada): Monsieur le président, l'objectif essentiel d'un projet de loi ou de conventions collectives prévoyant des dispositions à l'égard des changements technologiques est de réduire autant que possible les effets néfastes que pourrait avoir sur les employés l'apparition de procédures tendant à désorganiser leur travail, cette désorganisation pouvant même avoir comme effet ultime le renvoi d'un certain nombre d'employés.

Nous avons constaté, au cours des deux ou trois années, que l'embauche de personnel excédentaire au sein de la

fonction publique avait eu des effets néfastes pour certains employés. Les effets pourraient être les mêmes que lorsque du nouveau matériel arrive dans une usine, c'est-à-dire que certains employés risquent de perdre leur emploi. Au vu de cela, nous pouvons, je crois, dire que l'automatisation, les changements technologiques, les nouvelles machines, ne sont que des facteurs secondaires de ces problèmes que nous avons réglé en négociant avec l'em-

[Texte]

the introduction of technological change, of bringing in equipment and materials, has been perhaps a relatively small portion of the over-all redundancy programs that we have faced and that we have coped with, in terms of deliberating with the employer conditions which would tend to minimize adverse effects on employees.

This is why, from our vantage point, as we are dealing with Crown corporations here under this proposed act, as we are dealing with a service type of industry, that we are not without experience in facing redundancy and job insecurity which has resulted in layoffs. This is why we feel that in leaving these sections of the proposed act the definition of technological change which will precipitate an application for leave in front of the Canada Labour Relations Board is very limited, because of our experience in the sister organizations of the federal Public Service. Indeed, the bringing in of equipment and materials has been a relatively small part, if you will, of the over-all redundancy programs that we have had to face as unions in our deliberations with the employer. Nonetheless, obviously this act is a door-opener, but we would ask that in your deliberations, you consider this rather narrow application of these sections which would prompt leave to renegotiate provisions because of the many other reasons that can cause redundancies that can cause loss of employment to employees.

The Chairman: Mr. Parekh.

Mr. Navin Parekh (Senior Labour Economist, Collective Bargaining Branch, The Public Service Alliance of Canada): No, thank you, Bob, but I do not have anything to add at this time.

The Chairman: Thank you, gentlemen. I think we can start questioning. I will ask Mr. Alexander to begin.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. I am very happy to have the brief of The Public Service Alliance of Canada and I know they have gone to a lot of work in order to give us their position so we can be in a position to really look into this thing. I am sure that their remarks are, of course, meaningful to us in terms of understanding the bill and how it will affect the Alliance.

We had the opportunity last night of listening to the Canadian Chamber of Commerce who, as you probably know, are concerned somewhat regarding the fact that collective bargaining means that it is the right of two persons to sit down and bargain on matters which they feel are important and they took a dim view of the fact that a third party, in other words the government, was advising an individual what to put into a contract. Therefore, we would be moving away from that aspect of collective bargaining. Would you care to comment on that?

The Chairman: Mr. Edwards.

Mr. Edwards: Of course, I was not present at the presentation of the Canadian Chamber of Commerce and I have only read what appeared in the newspaper this morning with reference to their position. I can understand, perhaps, from the point of view of management, that they are reluctant to have anybody enter the process of collective bargaining in the type of relationship which they tend to believe should be totally between two parties. However, I think it is the role of government to impart to a process as important as collective bargaining, some ground rules for how it will be handled. Also, I think it is important to have these things enshrined in a particular act or law so that the parties will have some direction of what is considered reasonable and responsible in reference to their actions.

[Interprétation]

ployeur pour minimiser les effets négatifs que ces mesures avaient sur les employés.

Comme nous traitions avec des corporations de la Couronne, c'est-à-dire avec une sorte d'industrie de service, les problèmes d'insécurité de l'emploi et le personnel excédentaire qu'aboutissent à des licenciements ne nous sont pas inconnus. Notre expérience avec les différentes organisations de la fonction publique nous fait croire que la définition du changement technologique telle qu'elle figure dans le projet de loi entraînera peu de contestations devant le Conseil des relations du travail. En effet, l'apparition de nouvelles machines et de nouveau matériel n'est qu'en partie responsable des suppressions de postes que nous avons dû négocier avec l'employeur. Quoiqu'il en soit, cette loi ouvre de nouveaux horizons et c'est pourquoi nous vous demandons d'examiner l'utilisation très restreinte qui pourrait être faite de ces dispositions, permettant la réouverture de négociations, car il peut y avoir de nombreuses autres raisons à l'origine de pertes d'emploi.

Le président: Monsieur Parekh.

M. Navin Parekh (économiste, membre de la Direction des négociations collectives, Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci beaucoup, Bob, mais je n'ai rien à ajouter.

Le président: Merci, messieurs. Nous pouvons passer aux questions. La parole est à M. Alexander.

M. Alexander: Merci monsieur le président. Je suis d'autant plus heureux d'avoir reçu le mémoire de l'Alliance de la fonction publique du Canada que je sais que cela leur a coûté beaucoup de travail. Je suis certain que leurs remarques nous seront très utiles et nous permettrons de mieux comprendre le bill et des effets qu'il peut avoir.

Hier soir, nous avons entendu les témoins de la Chambre de commerce qui nous ont rappelé, comme vous le savez probablement, que, pour eux, la négociation collective signifie que deux parties ouvrent des négociations sur des problèmes qu'elles jugent importants. La Chambre de commerce comprend donc mal qu'une troisième partie, c'est-à-dire le gouvernement, donne des conseils à un particulier quant à la rédaction d'un contrat. Ceci signifierait alors que nous nous éloignons du concept de négociations collectives. Avez-vous des remarques à faire à ce sujet?

Le président: Monsieur Edwards.

M. Edwards: Je n'ai pas entendu le témoignage des représentants de la Chambre de commerce canadienne et je n'ai pu que lire les commentaires de la presse de ce matin. En me plaçant dans la position du patronat, je comprends peut-être que celui-ci hésite à voir une troisième partie prendre part aux négociations collectives qu'il considère comme étant un problème uniquement bilatéral. Malgré cela, je pense que le rôle du gouvernement, en ce qui concerne un problème aussi grave que les négociations collectives, est d'en définir les règles de base. Je pense en outre qu'il est important que ces règles figurent dans une loi précise, ce qui permet aux parties concernées de savoir ce qui est considéré comme raisonnable. Il est certain que le gouvernement a un rôle à jouer en ce qui concerne des

[Text]

This type of support by government with regard to the important matter of such things as the introduction of technological change that is so basic to matters of job security certainly is needed.

• 1005

I was more concerned about the remarks in the newspaper, whether they are correct or not I have no way of judging, but it would appear to me that one of the significant statements that was certainly contained in the newspaper report was that hopefully they were trying to kill any idea of the bill at all and if it were held over until some time after the election, it would not appear at all. I think that is certainly a retrograde position and I think it is not justified. I think what the government is proposing is not unreasonable with regard to entering the process by matter of legislation in trying to devise a means so that this will be dealt with between the parties rather than just leaving it to happenstance or to the power of one side or the other to inflict this type of situation of one on the other.

Mr. Alexander: Thank you. With the agreements that you are entering into now, are you moving towards an area whereby all collective agreements will have provisions for technological changes? Is this the scheme of things now?

Mr. Edwards: I think we would want to move in that direction to include clauses that would provide for the parties to sit down and negotiate matters of technological change.

Mr. Alexander: Has this been the pattern?

Mr. Edwards: This is the pattern in our agreements. Do not forget we are restricted in the federal field of legislation under the Public Service Staff Relations Act because that in itself cannot be part of an agreement as yet because matters of the processes and procedures dealing with the lay-off, the transfer, the hiring, the promotion of employees, etc. are matters under the Public Service Employment Act and as such cannot be incorporated in a collective agreement, conciliation board decision or an arbitral award. On the broad field of the relationship between the government and its own employees we cannot as yet bargain a technological clause that would give job security, but it is covered by a consultation process that has been reasonably effective, not totally effective, but reasonably effective.

Mr. Alexander: I see. Let me ask you another question in respect of the unionization of managerial or supervisory personnel. I find it very difficult to rationalize, as I said before, how a person can be expected to wear two hats. In other words, in one particular instance I would think in all fairness that when someone arrives at that stage as a supervisor, a manager or a foreman, is there not going to be a conflict in this regard at the same time by his acting as a union representative? How can you rationalize the two when really he is acting on behalf of the company while at the same time he is acting on behalf of a union? How can we rationalize this? Am I wrong in that regard?

Mr. Edwards: I think there are certain levels where this is true. I think the tendency, though, as far as management is concerned is to get that level down as low as it possibly can and exclude as many people from the bargaining unit that they feel have any form of managerial responsibility. I think what is expressed here, and certainly it is our opinion, is that it should be a case of increasing the oppor-

[Interpretation]

problèmes aussi importants que les changements technologiques, qui peuvent avoir des effets aussi graves sur la sécurité d'emploi.

Je ne puis contrôler la véracité des remarques contenues dans la presse de ce matin, mais il me semble que l'une des

déclarations faites hier concernait le fait que la Chambre de commerce espérait que le bill ne serait pas adopté du tout et que ceci serait le cas s'il était retenu jusqu'après les élections fédérales. Je pense que cette attitude est tout à fait rétrograde et injustifiée. Je considère que le gouvernement a raison d'essayer de régler ce problème au moyen d'une loi assurant des négociations entre les deux parties, ce qui éviterait l'imposition de solutions de force.

M. Alexander: Merci. Considérant les conventions collectives que vous signez actuellement, pensez-vous que nous évoluons vers l'inclusion systématique, dans toutes les conventions collectives, de dispositions concernant les changements technologiques?

M. Edwards: Nous désirons programmer dans cette direction et inclure dans les conventions collectives des clauses prévoyant que les parties négocieront les questions de changement technologique.

M. Alexander: Est-ce une évolution très nette?

M. Edwards: C'est l'évolution que nous constatons avec nos conventions. N'oubliez pas que la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique limite notre action et ce problème précis ne peut être inclus dans nos accords car les questions de procédure de renvoi, de transfert, d'embauche ou de promotion des employés relèvent de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique; de ce fait, elles ne peuvent être incluses à aucune convention collective, décision de commission de conciliation ou décision arbitrale. Nous n'avons pu, jusqu'à maintenant, négocier une clause technologique assurerait la sécurité d'emploi aux employés du gouvernement. Cependant cette question se règle au moyen d'un processus de consultation qui, s'il n'a pas été totalement efficace, est satisfaisant.

M. Alexander: Je vois. Je voudrais vous poser une autre question au sujet des droits syndicaux du personnel de gestion ou de surveillance. Je comprends mal comment on peut attendre d'une personne qu'elle ait deux maîtres. En d'autres termes, je pense que lorsqu'un employé parvient au niveau de surveillant, directeur ou contremaître, il risque de se trouver confronter à des problèmes particuliers s'il agit en tant que représentant syndical. Comment pouvez-vous expliquer le fait que cette personne agisse au nom de la compagnie en même temps qu'elle agit au nom du syndicat? Pouvez-vous me dire si je me trompe à ce sujet?

M. Edwards: Je pense que vos remarques sont justes, pour certains niveaux. Cependant, en ce qui concerne le patronat, sa tendance a été d'exclure le plus possible de l'unité de négociation les employés ayant des responsabilités de direction. A notre avis, il faudrait au contraire augmenter les possibilités de négociations collectives pour le plus grand nombre d'employés possible, sauf lors-

[Texte]

tunities of people to come under a collective bargaining relationship unless there is a clearly defined conflict of interest where the person can be clearly identified in a management role and continuing in that. The fact that a person is doing a supervisory job, supervising a number of employees, to me does not make him a person that should be excluded from the benefits of collective bargaining because he has some management function, if you like, with reference to supervision.

This has been our experience in the public service. Probably some of the people who would like to get into a collective bargaining role with the employer in the public service are major groupings of employees that are excluded, such as the personnel administrators that are excluded from the public service collective bargaining because they have a form of managerial relationship and yet they find it extremely difficult to speak in any concerted way on their own behalf in their relationships as employees of the government.

I think that type of situation can be duplicated in many areas of private enterprise, particularly in big organizations where the tendency is that large numbers of people would be excluded on the basis of what their job title is rather than the fact that they have a real managerial relationship. I support the position that I think you are taking, that there are gray areas and it becomes difficult to define. But I think that that is the purpose of a board dealing with an application of this nature, and they would have to make that definition.

• 1010

Mr. Alexander: I also notice that you say the definition of technological change in Section 149 is too narrow. Have you had sufficient time to come up with another definition that you feel would be more in keeping with what you are saying?

Mr. Edwards: I am going to pass that, if you do not mind, to Mr. Deslauriers, who has done more work on the technical aspects of this and has been more concerned with what we might suggest in the way of improvements in the actual wording.

Mr. Deslauriers: Yes, we have refrained, at least up until this particular time, from providing perhaps a more explicitly redefined definition, although we did present on page 18 of our brief the Economic Council of Canada's fifth review and we do have an idea that does come much closer to home in terms of the broader aspect, if you will, of a definition of technological change.

Mr. Alexander: What was the reference again? Perhaps, Mr. Chairman, we could have that tabled for the benefit of the members.

Mr. Deslauriers: This would be the fifth annual review of the Economic Council of Canada. I will ask Mr. Parekh to elaborate on this.

Mr. Parekh: When we were writing this brief we felt that we should not be supposing any alternative definition of technological change for the simple reason, as we have contended in our brief, that technological change is a very broad area. What we have done in the brief, on page 18, as Mr. Deslauriers has pointed out, is quote a passage from the fifth report of the Economic Council of Canada, which in a way describes what technological changes there could be and how they could have an effect on employees. What we are saying is that it is a very broad area and we should look at the definition of technological change from many aspects and not just confine it to the introduction of equip-

[Interprétation]

qu'il apparaît clairement qu'un conflit d'intérêt sera causé par les fonctions de direction de certains employés. Pour moi, le fait qu'une personne occupe un poste de surveillance ne devrait pas l'empêcher de bénéficier des avantages de la négociation collective car sa fonction de gestion, si l'on veut, est limitée à une fonction de surveillance.

Nous avons constaté, dans la Fonction publique, qu'une grande partie des employés qui aimeraient jouer un rôle dans les négociations collectives avec l'employeur sont des groupes d'employés, tels les administrateurs du personnel, qui sont exclus parce qu'ils ont certaines responsabilités de gestion alors qu'ils demeurent quand même des employés du gouvernement.

Je pense que ce genre de situation se retrouve dans de nombreuses entreprises privées, spécialement dans les grandes entreprises où l'on a tendance à exclure des négociations collectives des groupes importants d'employés, car on tient plus compte de leur titre plutôt que de leurs fonctions réelles. Je partage votre opinion et je pense que dans certains cas il est difficile de parvenir à une définition nette du problème. Cependant, je pense que c'est précisément là le genre de problèmes que le Conseil canadien des relations du travail devrait régler.

M. Alexander: Vous affirmez aussi que la définition du changement technologique, à l'article 149, est trop limitée. Avez-vous une autre définition à proposer, qui correspondrait plus à votre opinion?

M. Edwards: Avec votre permission, je laisserai M. Deslauriers répondre à cette question, car il a étudié de plus près que moi les aspects techniques de ce problème et il sera bien à même de vous faire part des améliorations que nous pourrions proposer.

M. Deslauriers: Nous nous sommes abstenus, jusqu'à maintenant, de fournir une définition plus précise de ce concept mais nous avons inclus, à la page 18 de notre mémoire, un extrait du 5^e rapport du Conseil économique du Canada qui vous donnera une idée plus précise de notre conception du changement technologique.

M. Alexander: De quel rapport s'agit-il? Monsieur le président, ceci pourrait être inclus au procès-verbal.

M. Deslauriers: Il s'agit du 5^e rapport annuel du Conseil économique du Canada. Je demanderai à M. Parekh de vous faire part de ses propres remarques.

M. Parekh: Lors de la rédaction de notre mémoire, nous avons estimé que nous ne devions pas fournir d'autres définitions du changement technologique, car, comme nous l'indiquons, cette notion peut avoir une très large portée. Comme l'a indiqué M. Deslauriers, nous avons cité à la page 18 de notre mémoire un passage du 5^e rapport du Conseil économique du Canada, lequel décrit ce que pourraient être les changements technologiques et quels effets ils pourraient avoir sur les employés. Nous estimons qu'il s'agit d'une notion très large que l'on devrait essayer de définir sous de multiples aspects plutôt que de la limiter à la mise en service d'installations ou d'outillage, comme on

[Text]

ment or material as in Section 149(1). We feel that is too narrow, because not all technological changes are introductions; sometimes they are consolidation and sometimes they are withdrawal. Not only that, not all technological changes involve equipment or material. They may involve organizational changes because of technological changes, they may involve a number of other things, and this is what we are trying to say.

Mr. Alexander: How much further can we go in this area? This is where your comments discourage me. As I understand it, you want to go even further than: the introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material.

Mr. Parekh: Yes, because we do feel that there are instances, which we have quoted from the case studies that have been done of technological changes in Canada, where not only the introduction of equipment or material affects employees but, as stated by Professor Y. Kotowitz, whom we have quoted, there are many other changes, such as organizational ones, which have just as much impact, if not more, on employees and they adversely affect employees in the same way as any introduction of equipment or material.

Mr. Alexander: I guess we are also concerned about the significant number of employees referred to in Section 150, which is a very nebulous phrase in itself. Would you care to comment on that?

Mr. Edwards: We think this area is very difficult to define because what is significant to one person may be insignificant to someone else and vice versa. It is a word that is difficult to interpret, and I think a board would have difficulty in interpreting it. That is our principal concern. Not that we are suggesting it should be a numbers game or it should be 100 people. You might find people trying to get around that by suggesting that it only affects 99 and therefore it would not come under the scope of the board.

• 1015

We realize that it is difficult to set it in numbers, but we also reckon that there is some difficulty in handling a matter of significance, unless guidelines were developed as I presume they would be by the board over a period of time. We look on this as possibly creating some problems.

Mr. Alexander: This is my last question. It has been suggested that the government has been dealing with the effects of technological changes, for instance, through unemployment insurance. The labour standards bill has indicated there should be notice with respect to layoffs, severance pay, so forth and so on. It has been suggested that this bill is not the area to which technological change should be referred but rather it should be involved with labour standards. What do you think of that suggestion?

Mr. Edwards: I do not know whether I want to comment on that. I would be concerned if it only dealt with a section of the act where you would be providing an employee with some particular financial pay-off because you were affected by technological change. That, to me, is not the answer.

I think one of the major assets that an employee has is a job, his job; one that he has become accustomed to; one that he wants; one that he has based his whole future on, his family relationships, buying a house and all of the various things. To suddenly say: "I am very sorry, your job is now redundant but you are going to be eligible for a higher amount of unemployment insurance," or something such as that, to me, is no answer. In most instances the

[Interpretation]

l'a fait à l'article 149 (1). Nous pensons que cette définition est trop limitée, car tout changement technologique ne désigne pas seulement la mise en service d'installations ou d'outillage, mais parfois aussi leur suppression. En outre, il peut s'agir de changements structurels, entraînant des conséquences très variées.

M. Alexander: Jusqu'où peut-on aller? Vos commentaires me découragent. Si j'ai bien compris, vous voulez dépasser la notion de mise en service, par un employeur, dans son entreprise ou ses affaires d'installations ou d'outillage.

M. Parekh: En effet, car nous pensons que dans certains cas, comme l'ont prouvé les différentes études que nous avons citées, ce n'est pas seulement la mise en service d'équipement ou d'outillage qui affecte les employés; comme l'a déclaré le professeur Y. Kotowitz, que nous avons cité, il existe d'autres changements, comme les changements structurels, qui ont des effets négatifs aussi graves sur les employés que la mise en service de nouvel équipement.

M. Alexander: Je pense que vous avez également soulevé le problème de la définition du nombre important d'employés, à l'article 150, définition assez nébuleuse. Avez-vous des remarques à faire à ce sujet?

M. Edwards: Nous pensons que ceci est très difficile à définir, car ce qui est important pour une personne peut être totalement insignifiant pour une autre. Le mot «important» peut-être interprété de différentes manières et le Conseil aurait beaucoup de mal à en donner une définition. C'est notre souci principal. Il ne s'agit pas bien entendu de chiffres. En fixant la limite à 100, on pourrait dire qu'au cas où 99 personnes seulement étaient touchées, cela ne relierait pas de la compétence de la Commission.

Nous nous rendons compte évidemment qu'il est difficile d'établir des chiffres exacts et de déterminer ce qui est important; il faudra donc que la Commission fixe des directives à ce sujet.

M. Alexander: J'en arrive maintenant à ma dernière question. On dit que le gouvernement a eu à traiter des répercussions de l'évolution technologique dans le domaine de l'assurance-chômage par exemple. Ensuite, le bill sur les normes du travail prévoit un préavis en cas de mise à pied, des allocations de fin d'emploi etc. Certains estiment que les questions relevant de l'évolution technologique ne devraient pas être traitées ici mais plutôt dans le contexte des normes du travail. Que pensez-vous de cette suggestion?

M. Edwards: Je serais inquiet s'occupait uniquement d'accorder un dédommagement financier aux personnes touchées par les changements technologiques.

En fait, un poste constitue pour l'employé sa richesse principale, lorsqu'il s'agit bien entendu d'un poste auquel il s'est habitué, qu'il tient à garder et sur lequel il fonde tout son avenir ainsi que celui de sa famille. Priver cet employé de son poste pour des raisons d'évolution technologique tout en lui assurant les prestations de chômage supérieures n'est pas une solution. Dans la plupart des cas, l'employé veut conserver son emploi ainsi que tous les avantages et l'ancienneté acquis, laissant au syndicat le soin de négocier les répercussions de l'évolution technolo-

[Texte]

employee would like to retain his employment to attain whatever benefits and seniority he has built up with the company and have the effects of any technological change or changes in methods negotiated by his union so that they will have the least possible impact on him and that he will be retrained if necessary, re-allocated or moved to another job within that particular company if he can, rather than be paid off with some particular unemployment benefit.

Perhaps, Mr. Deslauriers would like to comment further.

Mr. Alexander: Yes, please.

Mr. Deslauriers: The focal point of our deliberations with the employer are obviously at the negotiations table. I would fear that if we dealt in the Code via the standards section with technological change and related matters, we would have to be too broad. We could not be explicit, otherwise you would have to deal literally with volumes of standards in order to cope with all situations in Canada. This is normally the principle behind standards, broad as they may be, such as in the Canada Labour Code. Whereas, if they are within the framework of collective bargaining, you have your many meetings, you have your deliberations with the employer and that is the forum for very detailed and explicit review of the situation and a consequent development of conditions which would tend to minimize these adverse effects.

In our study of technological change clauses in collective agreements, practically every company in Canada that has substantial numbers of clauses in their collective agreements differ in terms of the explicit clauses in the collective agreement simply because the situation that arises in company A is often so vastly different from that in company B or C and so on.

With the focal point of deliberations being collective bargaining, it is a natural framework within which to discuss these effects of the introduction of technological change on employees. Perhaps, however, more importantly is the fact that you can be specific because collective agreements are indeed specific on technological change clauses. They deal with very minute aspects that in the over-all picture may be relatively less important but the whole piece, if you will, makes some sense. It does apply particularly to the company's problems and to its employees' problems.

Outside collective bargaining and broad standards, I fear that we would not effectively deal with this sort of situation in any way.

• 1020

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, it was suggested, as I understood it, that technological change was probably inherent in bargaining without being named and would be better dealt with by another act.

You show as an example of technological change the change from theatres to tapes and so on. The projectionist many years ago held a job highly sought after but with the demise of the theatre industry he no longer has a job. How could you protect such situations against technological change by this clause? It seems to me an impossibility. Would you not think so?

[Interprétation]

gique de façon que celle-ci ait pour lui les répercussions les moins graves possibles, préférant suivre un cours de recyclage ou éventuellement être muté au sein de la même société plutôt que d'être mis à pied même avec une prestation de chômage accrue.

Monsieur Deslauriers ajoutera encore quelques mots à ce sujet.

M. Alexander: Je vous en prie.

M. Deslauriers: C'est autour de la table de négociations que se déroule évidemment l'essentiel de nos contacts avec l'employeur. Or si l'évolution technologique et les questions connexes faisaient l'objet des dispositions du code du travail, on risquerait de tomber dans les généralités. On ne pourrait être précis, sinon il faudrait tenir compte d'une quantité invraisemblable de normes pour régler tous les cas qui peuvent se présenter dans le pays. Tel est le principe directeur des normes prévues dans le code du travail du Canada. Lorsque celles-ci se discutent à l'occasion des négociations collectives, on a l'occasion d'en discuter avec l'employeur dans le plus petit détail, réduisant ainsi les répercussions préjudiciables de ce changement.

Les clauses traitant de l'évolution technologique dans les conventions collectives de sociétés canadiennes diffèrent sensiblement des unes aux autres en raison même des différentes conditions de travail.

Nous estimons donc que c'est dans le cadre des négociations collectives qu'il convient tout naturellement de discuter des répercussions sur les employés de l'introduction de changements technologiques. Fait plus important encore, cela nous permet de préciser le problème, les conventions collectives étant justement précises sur ce point. En effet, les conventions traitent des détails en apparence les plus insignifiants mais qui néanmoins contribuent à régler le problème d'ensemble.

Je trouve donc qu'en dehors du cadre des conventions collectives, ce problème n'a pas beaucoup de chance d'être réglé.

M. Alexander: Merci monsieur le président.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Monsieur le président, j'avais cru comprendre que les changements technologiques faisaient partie intégrante du processus de négociation sans être mentionnés explicitement et qu'il serait préférable qu'ils fassent l'objet d'une autre loi.

Un exemple d'un tel changement nous est fourni par les cassettes qui sont utilisées jusqu'à un certain point dans les salles de spectacle. Il y a quelques années, les projectionnistes occupaient un poste très enviable mais depuis lors, ils ont perdu leur emploi. Comment remédier à un tel état de choses et protéger ces personnes contre l'évolution technologique? Cela me paraît impossible. Qu'en pensez-vous?

[Text]

Mr. Edwards: You may not be able to legislate against everything or protect everything in the way of the relationship between an employer and employees, particularly in an industry that may be subject to change which it cannot even forecast, but I think that what we have to be concerned with is to obviate this as much as we possibly can.

One thing which worries us and many people in this area is that agreements now tend to be much longer in their duration. At one stage the normal length of the collective agreement might be a year. Now it is not unusual for it to go three years. And you have no means of renegotiating a particular matter that affects employees because you happen to have signed an agreement and that agreement binds you to certain conditions, but the company has the right to change its operation and methods and so on as part of the normal rights of the company in reference to production and its means of production and how it will handle it. If you have no means of dealing with some of those issues arising during the period of a contract of three years, you are locked in a pretty unenviable position in trying to handle any problems that might result from a change in production, a change in methods or changes brought about by something else. We think these are the types of things that should be dealt with in a collective relationship.

I am not suggesting that you could deal with everything because it may well be beyond the power of a company even to negotiate with its employees but I think we should minimize that where we can.

Mr. Ritchie: I think you have brought up the nub of the technological change provision. With the technological change position written in as is or even more interpreted, as you point out, a significant number of employees is going to be difficult to define. Will this not tend to throw negotiation back to where it was before, particularly in an area that tends to rapid technological change, where we are back to short-term agreements?

Mr. Edwards: I do not see this developing in regard to short-term agreements. It were not a matter of contractual arrangement between the parties as to how it would be handled, there would be an avenue for the union to insist that this be dealt with and the contract renegotiated on that basis. I do not see where this would change the duration of agreements which now tend to be moving in areas of two or three years. But if we did not have someone else to go to, such as the Labour Relations Board, what you are suggesting certainly would be the case because if you did not have the means of reopening a contract or did not have the means of a board determining whether something was significant and the contract should be reopened and renegotiated, you would then have unions wanting to protect their interests by making sure that they did not tie themselves up in a collective agreement for any lengthy period of time.

Mr. Ritchie: Do you feel that the longer-term agreement has been better for the economy or the general run than the short-term one?

Mr. Edwards: I think it has some obvious advantages, certainly as far as the employer is concerned as he can forecast at least what his labour costs are likely to be. He has a period where he is ensured of industrial relations peace, if you like, in that there is not likely to be any difficulties. I think it also provides, as far as the union is concerned, some stability in the relationship. However, what union members are concerned about with lengthy

[Interpretation]

M. Edwards: La loi ne peut pas faire face à toutes les éventualités ni protéger les rapports entre employeurs et employés dans tous les cas possibles et imaginables, surtout dans une industrie dont l'évolution est imprévisible; mais nous devons chercher à minimiser ces répercussions autant qu'il est possible de le faire.

Ce qui nous inquiète c'est que les conventions ont tendance à être conclues pour des périodes de plus en plus longues. Il fut un temps où celles-ci étaient conclues pour un an. Or maintenant, elles le sont très souvent pour trois. Une fois la convention signée on ne peut plus renégocier les problèmes touchant les employés alors que la société, elle, a le droit de modifier ses méthodes de production et de gestion. Or si au cours de ces trois ans nous n'avons pas le droit de négocier sur certains points, comment régler une situation résultant d'une modification des méthodes de production ou d'autres facteurs. A notre sens, ces questions devraient être réglées sur une base collective.

Je ne veux pas dire par là que tout et n'importe quoi peut faire l'objet d'une négociation car dans certains cas cela peut devenir impossible; mais il faudrait néanmoins essayer.

M. Ritchie: Vous touchez là un point essentiel de la disposition régissant l'évolution technologique. Dans la rédaction actuelle, il est difficile de définir ce que constitue un nombre important d'employés. Ceci ne risque-t-il pas de nous ramener aux négociations d'autrefois, surtout dans les domaines sujets à une évolution technologique rapide?

M. Edwards: Je ne pense pas que cela s'applique à des conventions à court terme. Si cela n'avait pas fait l'objet d'un accord entre les partis sur la façon de régler le problème, le syndicat pourrait exiger de renégocier la convention. Je ne vois pas pourquoi ceci changerait la durée des accords qui à l'heure actuelle portent sur deux ou trois ans en moyenne. Par contre, si la Commission des relations du travail n'existait pas, c'est sans doute ce qui arriverait car à défaut de renégocier l'accord ou de demander l'avis de la Commission, les syndicats auraient tendance à protéger leurs intérêts en refusant de signer des conventions à long terme.

M. Ritchie: A votre avis, les conventions à long terme sont-elles meilleures que les conventions à court terme du point de vue de l'économie nationale?

M. Edwards: Les conventions à long terme sont certainement avantageuses pour l'employeur qui est ainsi à même de prévoir le coût de la main-d'œuvre. Ces conventions à long terme lui garantissent en quelque sorte la paix sur le front du travail. Les syndicats eux aussi sont assurés d'une certaine stabilité. Par contre, les ouvriers craignent qu'en signant des accords de longue durée, il soit difficile de prévoir l'évolution des salaires alors qu'ils se sont liés pour

[Texte]

agreements is that it is difficult to forecast what is happening in the area of other wage settlements, and they tie themselves into a situation for three years and get behind in their job relationship. So the pressures are likely to be more if we have rapidly increasing inflationary pressures. The tendency then is, when you do not have stability in the economy and in wage settlements, to reduce the length of time that you are tied into agreement.

• 1025

I think employers would normally appreciate a longer agreement. This has been our experience in negotiating with the employer, that it is the employer who has usually sought longer agreements, rather than the union.

Mr. Ritchie: How would you foresee that this technological change would be handled in a service area? You assume that in the service area it is quite rapid. Hospitals might be an example. Would you see a continuing committee of management and union? A small committee might be working each day or each week or month to straighten out every new problem.

Mr. Edwards: We would have no objection to that.

Mr. Ritchie: Do you foresee any other way it could work?

Mr. Edwards: This is quite often in agreements in this way, that there is a continuing committee studying technological change, or the introduction of it. I think that what there has to be is a good faith relationship between the parties so that you do not have the introduction of changes which might be determined under this bill as technological changes or a broader definition such as we are proposing, where you could have the introduction of those by a company without full disclosure to the union and full discussion with them. If that discussion starts soon enough in the planning, where technological change or new production methods or something are going to be used, normally the problems can be overcome in discussions with the unions.

It is when they are not disclosed and when they are not discussed, and suddenly a union is faced with a notice of lay-off or a notice of a shutdown or something such as this, or a removal of a plant. This is where you have your major difficulties created. However, if there is sufficient time to do the planning so that there is a minimum effect on employees, you can move people, you can train them, you can relocate them.

I have some of them go on an earlier retirement basis or something such as this. But it is the shock of a sudden type of action by the employer with no discussion. We favour the idea of on-going committees dealing with technological change or any other matter in the relationship.

Mr. Ritchie: In your Public Service Alliance have you got any areas where this committee is already functioning?

Mr. Edwards: We have a committee that is working with the government constantly, and has been since the Prime Minister, a couple of years ago, announced a cutback in the work force of about 25,000 people. At that time we set up a committee composed of representatives of staff organizations, the Treasury Board, and the Commission to study matters of redundancy, and plan in the areas of redundancy. That has worked extremely effectively. I cannot quote the figures it has resulted in, but I believe that in a situation involving somewhere around 1,500 employees who would have been laid off, the eventual results of working by this committee in the matter of retraining, replacement, and re-allocation cut that to less than 500 in a two-year period. I think these figures are approximately correct.

[Interprétation]

une période de trois ans. Donc, en période d'inflation et d'instabilité économique, il y a tendance à réduire la durée des contrats.

Les employeurs sont normalement en faveur de conventions de longue durée. L'expérience nous prouve en effet que ce sont les patrons plutôt que les syndicats qui recherchent des contrats à long terme.

M. Ritchie: Comment les changements technologiques vont-ils être abordés dans le domaine des services? Ce changement est en effet fort rapide dans ce secteur, les hôpitaux par exemple. Envisageriez-vous la constitution d'un comité permanent composé de représentants de la direction et du syndicat? Un tel comité pourrait se réunir périodiquement pour régler chaque nouveau problème.

M. Edwards: Nous n'aurions aucune objection.

M. Ritchie: Quels autres moyens proposeriez-vous?

M. Edwards: Les conventions prévoient très souvent la constitution d'un comité permanent, chargé de l'étude des changements technologiques. Il faut tout d'abord qu'il y ait des rapports de confiance entre les travailleurs et le patronat de façon que les changements technologiques, quelle que soit la définition acceptée, ne soient pas adoptés par une société sans que les représentants syndicaux en aient été avertis et aient eu l'occasion d'en discuter. Lorsqu'une telle discussion a lieu assez tôt à l'avance, les difficultés doivent normalement pouvoir être surmontées.

Au contraire, lorsque ces changements se font à l'insu du syndicat qui se trouve confronté par un licenciement ou une fermeture d'usine, les difficultés sérieuses commencent. Par contre, si on se donne suffisamment de temps, les employés peuvent être recyclés ou mutés.

Certains choisissent de prendre une retraite anticipée. Mais ce qui choque les travailleurs c'est lorsqu'on leur annonce la nouvelle sans aucun préavis. Nous sommes en faveur de comités permanents chargés d'examiner les changements technologiques et tous les problèmes qui se posent dans les rapports travailleurs-patronat.

M. Ritchie: Existe-t-il un tel comité au sein de l'Alliance de la Fonction publique?

M. Edwards: Nous avons un tel comité qui travaille à titre permanent avec le gouvernement depuis qu'il y a quelques années le premier ministre a annoncé une réduction de 25,000 personnes dans l'effectif du gouvernement. A l'époque, on a constitué un comité qui comptait des représentants du personnel, du Conseil du Trésor et de la Commission afin d'examiner le problème des postes devenus inutiles et de faire des prévisions dans ce domaine. Le travail du comité a été des plus efficaces. Je ne me souviens pas des chiffres exacts, mais dans un cas portant sur environ 1,500 employés qui risquaient d'être licenciés, le comité a réussi, grâce à des cours de recyclage ou à des mutations, à réduire ce nombre à moins de 500 sur une période de deux ans.

[Text]

Mr. Ritchie: Did that involve areas of technological change?

Mr. Edwards: This involves areas of technological change, and the broad change of government policies in regard to programs and so on. But in certain areas it certainly involved technological change.

In other areas it might involve such things as base closures in National Defence, which are difficult to deal with. But given sufficient time and sufficient notice—our basic period of notice is a minimum of three months in the Public Service in any areas of redundancy, and usually we try and work on the basis of at least six months' notice so that we do have an opportunity of handling these problems.

Mr. Ritchie: With the passage of this bill and this technological change clause, do you foresee any real change as far as the Public Service is concerned that would occur?

• 1030

Mr. Edwards: I think if we had a clause in the Public Service legislation to permit us to negotiate matters of job security we would be able to negotiate actual procedures into a contract which would probably be broader and to some degree more effective than what we have now under a consultation arrangement. I am not minimizing what has happened on the good faith of the parties, because I think it has been significant, but I would prefer it to be a matter of law or a matter of rights, rather than a matter just to be dealt with on a consultation basis.

Mr. Ritchie: Thank you Mr. Edwards.

The Chairman: Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, I think while I was out Dr. Ritchie must have been on the line of questioning that I intended to follow so if I repeat something let me know.

Mr. Chairman, I am disturbed and I have been disturbed ever since Bill C-253 was introduced last year by the fact that there seems to be a growing rift between management and labour. Over the past 100 years, I think we had a gradual coming together of management and labour. I think labour was beginning to realize that big business was not the ogre that they had been told it was. On the other hand, big business had come to the realization that for a business to be successful it had to have happy employer-employee relations.

I am very disturbed since the introduction of Bill C-253 and since hearing representations from both parties to the dispute, by what seems to be an almost universal complaint of management, the employer side of the picture, that while they are quite prepared to look after their employees as far as job security goes, they resent the government interfering and trying to do this by legislation. In other words, they say that this is giving labour too big a stick and labour will use it. This shows a growing mistrust of the function of unions.

On the other hand, labour has said and Mr. Edwards confirmed it today in speaking about technological changes, that for one thing the definition is not broad enough, because management might find ways of side-stepping this; of avoiding the legislation. I think in your remarks to Dr. Ritchie, which I heard as I came in, this is what you were talking about. I think you said that

[Interpretation]

M. Ritchie: S'agissait-il de changements technologiques?

M. Edwards: Il s'agissait de changements technologiques ainsi que d'un changement de la politique du gouvernement dans le domaine des programmes etc.

Ces comités ont également examiné la situation résultant de la fermeture de bases de la Défense nationale, ce qui pose un problème difficile, bien que si l'on dispose d'un temps suffisant, et notre pré-avis est de trois mois au minimum pour la Fonction publique et de six mois si possible, des solutions peuvent être trouvées.

M. Ritchie: Si ce bill était adopté avec la disposition qui porte sur les changements technologiques, pensez-vous que cela entraînerait des changements pour la Fonction publique?

M. Edwards: Si la loi de la Fonction publique rendait la sécurité du travail négociable, nous pourrions négocier des contrats plus vastes et plus efficaces que ce qui est le cas actuellement. Je ne tiens nullement à minimiser les résultats acquis grâce à la bonne foi des parties en cause, mais j'estime néanmoins qu'il serait préférable que ces questions soient prévues par la loi au lieu de faire l'objet de consultations.

M. Ritchie: Je vous remercie, monsieur Edwards.

Le président: Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, pendant mon absence, M. Ritchie a dû toucher aux questions que j'ai avis justement l'intention de poser.

Depuis que le Bill C-253 a été présenté à la Chambre l'an dernier, le gouffre qui semble s'étendre entre ouvriers et patronat n'a pas manqué de m'inquiéter. Les 100 dernières années avaient vu un certain rapprochement entre les deux parties. D'une part les ouvriers commençaient à se rendre compte que les grandes entreprises n'étaient pas nécessairement des ogres tandis que ces dernières se rendaient compte que pour assurer la réussite de leur entreprise, il fallait veiller aux bonnes relations avec les employés.

Or depuis la présentation du Bill C-253, le patronat, tout en se disant prêt à assurer la sécurité d'emploi aux travailleurs, s'élève contre l'intervention du gouvernement dans ce domaine. Autrement dit, le patronat craint que les syndicats n'utilisent les pouvoirs qui leur sont ainsi accordés et il s'en montre de plus en plus méfiant.

D'autre part, ainsi que M. Edwards l'a confirmé ici même, les ouvriers estiment que la définition même de l'évolution technologique n'est pas assez large et qu'elle permettrait au patronat de trouver des échappatoires; c'est ce que vous disiez, monsieur Ritchie, au moment où j'entrais dans la salle. Si j'ai bien entendu, vous disiez que bien qu'il y ait une confiance mutuelle, vous préféreriez que cela fasse partie de vos droits reconnus par la Loi.

Or une loi qui risque d'être enfreinte est une mauvaise loi. Si le gouvernement adopte une loi qui suscite l'hostilité de l'une des parties en cause, les difficultés seront inévitables. Plutôt que d'assurer la paix sur le front du travail,

[Texte]

although there was mutual trust you still would like to have this particular clause as a vested right, in there by law.

Now, I think it is a cliché, but I think it is still true that a bad law is a law that will be broken. If the government plans to put through legislation that is apparently disliked and not wanted by one party to the agreement, I can see nothing but trouble. Rather than labour peace, I think it will lead to more labour problems—when I say labour I mean labour and management—more strikes and more dislocations of industry.

I am not one of those who thinks employers are ogres. I have been in business myself all my life, and I have always found that it is in the vested interest of an employer to have good employee relations; certainly in the private sector. This may not apply to the same extent in the public sector, but if the employees of the man in private business are not happy they are not going to produce and he is not going to stay in business. This is a known fact. On the other hand, if he has good relations with his employees, they are going to produce; they will be more efficient; consequently he is more prosperous. I would say the bulk of employers have this attitude. I admit there may be a few that are still trying to operate on nineteenth century labour ideas. I say to you that there are also a few unions that probably are not reasonable.

What I am saying in a roundabout way is that I honestly feel that we are on the wrong track. Rather than trying to legislate this matter of job security. I think it has to be developed through mutual co-operation and agreement between employer and employee. I would like to ask you—I think maybe Mr. Ritchie asked this—whether you honestly feel that this type of legislation will do anything to improve relations between employer and employee?

• 1035

Mr. Edwards: I think it will in the areas perhaps where there is some question whether an employer or a union would, in their normal relationships have the type of relationship you are trying to impose by legislation. I think part of the duties of legislators is to try and get people to do what is considered to be the right or appropriate thing at any particular given time in our evolution, and quite often what it does impose on some people an obligation to do something that they did not want to do, but other people find that they are doing it constantly without any legislation.

The reason we have speed laws and so on is not because if you did not have them everybody would drive at 75 or 80 miles an hour, or drive foolishly on the roads; it is to curb the small proportion of people that might do this particular type of thing. I think what is happening, when you propose legislation dealing with such matters as labour relations, is that you are really bringing a type of situation into focus where you are attempting to get employers and unions to do what they should be doing.

I do not argue with you on the basis that this is what they should be doing—sitting down and discussing technological change with free disclosure of what is likely to happen. The good employer wants to minimize the effects on his employee, and he wants to do all these things because he knows that is extremely important to him. But not all employers are motivated in that way. Some of them are entirely profit motivated. I am sure, if you have been in business, you would agree there are people of that nature. Regardless of what might happen to their employees, if they find they can cut their labour costs by

[Interprétation]

une telle loi provoquerait davantage de désordres, de grèves et d'interruptions de travail.

Pour ma part je ne pense pas que les patrons soient des ogres. J'ai moi-même été dans les affaires toute ma vie et je sais qu'il est dans l'intérêt du patron d'avoir de bons rapports avec ses employés, tout au moins dans le secteur privé. Je ne sais pas si c'est vrai dans le secteur public, mais si dans le secteur privé les employés ne sont pas contents, la production baisse et la patron risque de devoir fermer boutique. Par contre si ses relations avec les employés sont bonnes, la production augmente et l'affaire prospère. La majorité des patrons sont de cet avis, je pense. Une faible minorité essaie peut-être encore d'appliquer les principes du siècle dernier en matière de travail, mais il y a également des syndicats qui ne sont pas raisonnables.

J'estime donc que nous nous engageons sur la mauvaise voie. Plutôt que d'adopter des lois en matière de sécurité de l'emploi, cet objectif doit être atteint par une collaboration et un accord entre les employés et le patronat. Pensez-vous que ce type de loi puisse améliorer les rapports entre travailleurs et le patronat?

M. Edwards: Il doit y avoir une certaine amélioration dans la mesure où ce bill vise à leur imposer parfois une attitude différente de celle qu'ils adoptent normalement. Les législateurs ont en effet pour tâche de pousser les gens à se comporter suivant les normes acceptées à telle ou telle époque, et ils doivent parfois forcer certains à faire contre leur gré quelque chose que d'autres font déjà de leur propre initiative.

Si la loi impose une limite de vitesse, ce n'est pas parce que tout le monde conduit trop vite ou de façon dangereuse mais pour empêcher une petite minorité de conducteurs de le faire. De même, lorsqu'on introduit une loi sur les relations du travail, celle-ci a pour objectif d'engager patronats et syndicats à se conformer à certaines normes.

Bien entendu, il serait bon que les deux parties discutent ouvertement ensemble de l'introduction des changements technologiques et de leurs répercussions. Les bons patrons tiennent à minimiser ces répercussions car c'est aussi dans leur propre intérêt; mais tous les patrons ne raisonnent pas ainsi. Certains ne voient que leurs profits. Insensibles au sort de leurs employés, si l'installation d'une machine travaillant vingt-quatre heures par jour peut réduire leurs frais de main-d'œuvre, ils le feront sans hésitation même si l'ouvrier perd ainsi son emploi à l'âge de 48 ou 50 ans après 20 ou 25 ans de service dans la société. Au plus, obtiendra-t-il une montre en or à l'occasion d'une réunion avec les autres employés, après quoi, il est remplacé par la machine.

Lorsque les relations entre ouvriers et patrons sont bonnes, la présente loi sera sans effet, car ils étudient déjà ensemble les changements technologiques et leurs réper-

[Text]

installing a particular machine that will work for 24 hours, they will do so, even if it means poor Joe Dokes loses his job at the age of 48 or 50 after giving 20 or 25 years service to the firm. They give him a golden handshake, a gold watch, a presentation, a meeting with the rest of the employees and he is retired and the machine takes over.

You may be concerned about the relationships of employees and employer. If it is a good employee and a good employer, fine, I do not think this legislation is likely to change that relationship a bit. They are already talking in terms of discussing technological change. They are already concerned about what the effects may have on their employees. But not all employers are working on that basis, or have that same idealism. If they did, we would not be needed on our side of the table and you would not be needed to make laws dealing with labour relations. But it is the fact that you do have these difficulties and unions are there to protect the interests of employees, which would not be protected in any other way.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, a good deal of what Mr. Edwards says is true, but on the other hand his analogy is not absolutely correct. It is true you make laws to protect people from a few offenders, you have to catch a few offenders in the net, but at the same time those laws should not be so severe as to penalize the innocent.

I cannot buy your argument about employers. Only a very small percentage of employers in the private sector would take the other approach. Labour talks about the profit motive. Well, what keeps a man in business if it is not the profit motive? If he does not make a profit he might as well buy Canada Savings Bonds, because he would be better off.

In your presentation you have said that this business of technological change is hard to define and you would like a different definition, a much broader one. Now the good employer who has good employer-employee relations could find that this type of legislation would cripple him to the point that he could not introduce any changes in his operations, I cannot buy the argument that we so often hear and that you mentioned just now, that technological changes necessarily means displacement of labour. Without technological change in the last 100 years I do not think we would have reached the stage today and we would not be able to employ the labour we do today. So, technological change does not always mean, in the long run, it may mean initially displacement of labour. This is the thing that usually a good employer tries to look after.

• 1040

Mr. Edwards, you have said that you think this type of legislation would help to solve employer-employee relations. Mr. Alexander asked about the definition of technological change. How far do you want to go? You said that this legislation does not go far enough, and this is what is disturbing to me. I thought it was going pretty far, but you said you do not like the definition of technological changes; you do not like the definition of significant number of people. In other words, would you want just a blanket clause in there?

Mr. Edwards: Certainly we would want some changes in the ones that we have zeroed in on here. For instance, the fact that this technological change clause really only deals with the matters that are directly related to the introduction of equipment or material. We pointed out that many other things could have a major impact on changes in the work relationships other than just the introduction of

[Interpretation]

cussions sur les employés. Mais tous les patrons ne sont pas aussi idéalistes. S'ils l'étaient, nous deviendrions inutiles et vous ne seriez pas appelés à adopter des lois sur les relations du travail. Mais il se fait que ces difficultés se présentent et que les syndicats doivent veiller à protéger les intérêts des travailleurs qui sans cela seraient sans protection.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, beaucoup de ce que M. Edwards dit est vrai mais sa comparaison n'est pas tout à fait juste. Les lois ont en effet pour objet de protéger la population contre un petit nombre de délinquants mais ces mêmes lois ne devraient pas punir des innocents.

Je ne suis pas d'accord avec ce que vous dites au sujet des patrons. Seul un petit pourcentage des patrons du secteur privé ont l'attitude que vous avez décrite. Les syndicats disent que les patrons travaillent pour le seul profit. Mais pourquoi un homme se lance-t-il dans les affaires sinon pour le profit? Autrement, il pourrait tout aussi bien acheter des bons du Trésor.

Dans votre déclaration d'ouverture, vous avez dit qu'il est difficile de définir le changement technologique et que vous aimeriez voir adopter une définition plus large. Or, le patron qui a de bonnes relations avec ses employés risque, si cette loi est adoptée, de ne pouvoir introduire aucun changement dans son entreprise. Par ailleurs, je ne suis pas d'accord avec vous lorsque vous dites que les changements technologiques se traduisent nécessairement par des réductions de personnel. Sans les changements technologiques intervenus au cours des cents dernières années, nous n'aurions pas atteint le niveau actuel et le nombre des travailleurs serait bien moins important. Donc, les progrès technologiques ne se traduisent pas nécessairement à la longue par des réductions de personnel. Le bon patron s'occupe d'ailleurs de cet aspect du problème.

Monsieur Edwards, vous dites que cette loi améliorerait les rapports patronat-travailleurs. M. Alexander, vous avez demandé une définition du changement technologique. Vous dites que d'après vous cette loi ne va pas assez loin et c'est justement ce qui m'inquiète. D'après moi, au contraire, elle va assez loin alors que vous vous élevez contre la définition des changements technologiques et notamment pour l'expression «nombre important de personnes.» Vous seriez donc en faveur d'une clause plus générale?

M. Edwards: Nous voudrions certainement voir modifier les dispositions dont il a été question aujourd'hui. Ainsi cette disposition traite des changements technologiques uniquement en tant qu'introduction d'équipement et de matériel neufs. Or, nous avons signalé que bien d'autres facteurs risquent de se répercuter sur les conditions de travail alors que cet article traite uniquement de l'intro-

[Texte]

equipment and material, but this technological change clause only really deals with that. We think it should be a much broader definition.

I do not know whether you were here when Mr. Deslauriers elaborated on this particular point before.

Mr. Thomas (Moncton): I think I missed part of that.

Mr. Edwards: Maybe you would like to add to that.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, I heard Mr. Deslauriers, but I think he made the same statement, that he did not really know, that he had not thought about it or something.

Mr. Edwards: Is it the type of thing that we have not put forward in a clause form. If you feel that it would be helpful to the Committee I think we could probably design a clause that would meet some of our objections to the present clause and give it to you. I do not have it on the tip of my tongue now because I think if we are going to try to redefine what is proposed in clause form, I think it has to be very carefully done to meet some of our needs. We are only talking on the basis really of general principles and what we find in the clause, as it is here now, does not meet, that is, in reference to these matters dealing with significant numbers and the fact that the definition of technological change only deals with the undertaking or businesses directly related to the introduction of equipment and so on. We feel that you can remove something and you can have a situation of technological change as well, and we have given a variety of examples in our particular brief without proposing an actual wording for the clause. If you feel that this would be helpful I think we could attempt to do it.

Mr. Thomas (Moncton): I think it is up to the government to produce that. This phrase "significant number" has been disturbing to me right from the start. What is a significant number? You say that this gives the employer a chance to avoid the provisions of the act. The employer will say that it gives the union and this is the type of thing you get into with legislation. I say that there has to be goodwill between the two parties. Is a significant number 1 per cent of your workforce or is it 10 per cent? In many cases 1 per cent might be a significant number, but who is to decide that? This is where this legislation is weak in my opinion. Rather than being good legislation I think it is bad, I think it will lead to so many disputes that it will negate itself.

Mr. Edwards: Of course, this is one of the reasons why the board itself would make certain definitions, I would think, over a period of time by precedents and so on.

Mr. Thomas (Moncton): However, will either the employer or the employee know in advance? In other words, let us say he has 100 employees. If he contemplates making a change will he have to go to the board and say that this change may mean the loss of 10 jobs and get a ruling. This is where this thing is weak. There will have to be regulations—it is something like the income tax regulations, before you move you have to get a ruling to find out what is meant. That is why I say that I do not like this type of legislation. You say it should be broader. I say that these words should not be in there at all.

Mr. Edwards: We are concerned, I think, about some of the same areas that you are.

[Interprétation]

duction d'équipement et de matériel. La définition devrait donc être élargie.

Je ne sais pas si vous étiez ici lorsque M. DesLauriers a parlé de cet aspect du problème.

M. Thomas (Moncton): J'en ai raté une partie.

M. Edwards: Vous voudriez peut-être ajouter quelque chose.

M. Thomas (Moncton): Si j'ai bien compris, M. Deslauriers a dit qu'il n'avait pas envisagé cet aspect du problème.

M. Edwards: Nous n'avons pas soumis de projet de modification sur ce point. Si vous estimez que ce serait utile, nous pourrions vous soumettre une nouvelle rédaction de l'article qui tiendrait compte de nos objections actuelles. Je ne tiens cependant pas à me livrer à une improvisation sur ce point, car cette question doit être examinée avec le plus grand point. Du point de vue des principes, l'article tel qu'il est rédigé ne donne pas satisfaction aussi bien en ce qui concerne le nombre important de travailleurs touchés que de la définition des changements technologiques en ce sens que ceux-ci s'appliquent uniquement à l'introduction d'équipement ou de matériel nouveau. Or, l'élimination d'une machine peut également constituer un changement technologique comme nous l'avons expliqué dans notre mémoire. Nous n'avons pas proposé une autre version de cet article mais, si vous le souhaitez, nous pouvons essayer d'en rédiger une.

M. Thomas (Moncton): C'est au gouvernement de le faire. L'expression «nombre important» m'a ennuyé dès le début. Qu'est-ce qu'un nombre important? D'après vous ceci permettrait au patron d'échapper aux dispositions de la Loi. Le patron par contre dira que cela donne un nouveau pouvoir au syndicat. J'estime pour ma part qu'on doit faire preuve de bonne volonté de part et d'autre. Est-ce 1 p. 100 ou 10 p. 100 des effectifs qui constitue un «nombre important»? Dans certains cas c'est 1 p. 100 mais qui en sera juge? C'est là le point faible de la loi. J'estime donc que c'est une mauvaise loi qui provoquerait des conflits.

M. Edwards: C'est une des raisons pour lesquelles la Commission elle-même établirait des définitions sur la base de précédents.

M. Thomas (Moncton): Mais comment les patrons ou les employés en seront-ils prévenus? Prenons l'exemple d'un patron employant 100 ouvriers. S'il envisage un changement, est-il tenu d'en aviser la Commission et d'obtenir une décision sur l'élimination de ces 10 postes. Voilà le point faible à mon sens. Des règlements devront être adoptés avant de rendre des décisions. C'est la raison pour laquelle je m'élève contre cette loi. Vous, vous voudriez la voir élargie tandis que moi, je voudrais qu'on laisse tomber ces termes.

M. Edwards: Nos préoccupations se confondent jusqu'à un certain point.

[Text]

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Mr. Chairman, first of all, Mr. Edwards, I want to congratulate you on your presentation today, particularly the contents in respect of the technological change side. I think it is a very thorough analysis of the problem and it certainly pinpoints one of the difficulties that at least you recognize and I am rather sympathetic toward in respect of other changes that are not directly related to the input of new equipment. Now, you used a number of rather good examples, I think, of the difficulties that arise because this is not included within the definition of technological change. I would like to ask you a question or two in respect of that.

• 1045

On page 15 of your brief, about the middle of the page you talk about the situation of a change from horizontal to vertical type made by Johns-Manville and I am not too sure, exactly what you are talking about here; whether Johns-Manville had put in new equipment, for instance, by way of conveyor belts or conveyor systems that would move of equipment in a mechanical way from one part of the building to the other as opposed to doing it in a manual form. Is this what happened in the case of Johns Manville?

Mr. Edwards: I believe that is, but I will pass this to Mr. Parekh.

Mr. Parekh: As we put in the footnote, this was taken from one of the case studies by Mr. Cowan. As far as our reading of the case goes, I can only say that before the change was introduced, the operations were conducted on, say, one big floor of the plant or building. After the change they felt that it would be better if a certain part of the operations could be conducted on other floors where probably they had some other minor operations which could be performed coincidentally with the first operation, perhaps to help the removal of certain goods from one place to the other. So, as far as my reading goes, I could not see that there was any new equipment or even a conveyor belt or anything of that type involved. It was merely a change from having the operations on one floor to putting it from horizontal to a vertical type of an operation.

Mr. Cafik: It would seem to me rather difficult to imagine such a massive change affecting so many people without their being some equipment involved, but I gather from what you say, sir, that your are not really familiar with all the details as to whether technically there would have been equipment involved that would have fallen within the meaning of this proposed act.

Mr. Parekh: As I say, the case study I have quoted made no mention of any specific new machinery or conveyor belt or anything that was introduced. The case study refers only to the fact that the operations were converted from a horizontal type to a vertical type on two different levels.

Mr. Cafik: So, what you are really suggesting is that the change in the sequence of an existing operation or its geographical location in relationship to other equipment in effect resulted in the need for less employees, consequently you feel that because this was involved, it should really be covered under this proposed act. Is this what you are saying?

[Interpretation]

Le président: Monsieur Cafik.

M. Cafik: Monsieur le président, je tiens tout d'abord à féliciter M. Edwards pour son mémoire, et surtout pour le chapitre traitant des changements technologiques. C'est une analyse approfondie du problème qui réussit à souligner certaines des difficultés au sujet desquelles je partage plus ou moins votre avis en ce qui concerne les changements qui ne se rapportent pas directement à l'introduction de nouvel équipement. Vous avez utilisé un certain nombre de bons exemples des difficultés qui se produisent parce que l'on ne tient pas compte de ce fait dans la définition de changement technologique. J'aimerais vous poser une ou deux questions à cet égard.

A la page 15 de votre mémoire, au milieu de la page, vous parlez d'un changement des opérations d'un genre horizontal à un genre vertical réalisé par la Société *Johns-Manville*, et je ne comprends pas très bien ce que vous voulez dire; cette société a-t-elle installé un nouvel outillage, par exemple de nouvelles chaînes de montage qui impliqueraient le mouvement de certains produits de façon mécanique d'une partie de l'édifice à l'autre au lieu que cela s'accomplisse manuellement. Est-ce ce genre de choses qui s'est produit dans le cas de la Société *Johns-Manville*?

M. Edwards: Je crois qu'il en est ainsi mais je demanderai plutôt à M. Parekh de vous répondre.

M. Parekh: Comme on l'a indiqué dans le renvoi, cet exemple provient de l'un des historiques de cas fourni par M. Cowan. Pour autant que je sache, avant ce changement, les opérations se faisaient dans une seule pièce de l'usine ou de l'édifice. Après que le changement eut été effectué, on a cru qu'il serait bon qu'une certaine partie des opérations soit faite sur d'autres planchers où probablement d'autres opérations mineures pouvaient être exécutées en même temps que la première opération afin d'aider au déplacement de certains produits d'un endroit à un autre. Donc, pour autant que je sache, aucune nouvelle pièce d'équipement n'a été installée, aucune chaîne de montage ou quoi que ce soit d'autre. On a voulu simplement convertir les opérations d'un genre horizontal à un genre vertical.

M. Cafik: Il semble assez difficile d'imaginer qu'un changement aussi important et ayant des répercussions sur tant de personnes se fasse sans qu'il y ait de nouvelles machines mais, d'après ce que vous dites vous n'êtes pas assez au courant de tous les détails pour déclarer que tel n'était pas le cas et que, par conséquent, ce changement ne relevait pas du projet de loi dont nous sommes saisis.

M. Parekh: Comme je l'ai dit, l'historique de cas que j'ai cité ne faisait aucune mention d'un nouvel appareil mécanique, d'une chaîne de montage ou de quoi que ce soit. On disait simplement que les opérations avaient été transformées d'un genre horizontal à un genre vertical sur deux planchers différents.

M. Cafik: Par conséquent, vous prétendez que le changement dans le déroulement normal d'une opération où le déplacement des machines a eu pour effet de diminuer le nombre d'employés requis et par conséquent, vous estimez que ce cas devrait être prévu dans les dispositions du présent bill. Ai-je bien compris votre pensée?

[Texte]

Mr. Parekh: Yes, precisely this is what we mean. We are saying here that this is one instance where there was no introduction of equipment or material in the sense in which it is to be found in the bill, Clause 149(1). However, it did affect a number of employees. I believe 30 employees were affected on that particular operation and your interpretation is right; this is exactly what we mean.

Mr. Cafik: I rather suspect, however, without knowing any further details but having been a manufacturer—as well as in the labour union field, as a matter of fact—the ingenuity of the labour union movement would be such that they would find some new equipment involved if this act were to be passed. I think you probably could do that, but you do not want to take that chance, I gather.

Mr. Parekh: That is right.

Mr. Cafik: All right, I would like to ask another question in respect to your presentation. You talk about technological change outside of the operation itself. You use the example of tape-recorded music and how it affected people in varying industries, not necessarily in the industry directly involved. I do not quite understand what you are getting at here; whether you think this proposed act ought to be written in such a way that we are going to protect everybody in all these other allied fields, even though the change does not affect the company in which they work, except in an indirect way. What do you have in mind? I recognize that it is a problem and that it should be dealt with, but I fail to see how this bill could do it.

Mr. Parekh: Yes, Dr. Ritchie also pointed out that particular point in our brief. He noted how people in the theatre were affected with the coming in of projection and things of this nature. What we are trying to say here is that telling an employee on Friday evening, "Look, we do not need you on Monday morning, because this new equipment is coming in from some other industry. If the legislation were worded in such a way that even in that situation the employees would have an opportunity to negotiate the ways and means of misplacement if that is going to happen, probably they could be given an advance notice. After that maybe they could also have an opportunity to negotiate: probably they might have to be retrained as projectionists instead of musicians, or something like that; probably they might want to negotiate some relocation allowances for them.

• 1050

We are saying that some situations of this nature also encompass technological change which could affect the employees adversely and the legislation should probably provide a means by which these employees could negotiate certain ways and means of cushioning the effects of these changes.

Mr. Cafik: All right. Perhaps it might be worthy of consideration to try to attack that problem outside the technological change provision. You are really talking about some kind of provision within the act whereby when a significant number, and I am using that word that nobody seems to like, but it is still quite meaningful even in its vague way, a significant number of people are affected by displacement, there ought to be some special provisions by which the interests of those employees could be protected and it should be stated in a different section, by way of notice provisions or advance warning provisions.

[Interprétation]

M. Parekh: Oui, en effet, c'est précisément ce que nous voulons dire. On n'a, dans ce cas, mis en service aucune installation, aucun outillage dans le sens que l'article 149 (1) du bill donne à ces termes. Toutefois, ce changement a eu des répercussions sur 30 employés et votre interprétation est juste; c'est exactement ce que nous voulons dire.

M. Cafik: Bien que je ne connaisse pas d'autres détails à ce sujet, mais ayant été moi-même un fabricant et ayant œuvré également dans le domaine syndical, je pense que les syndicats arriveraient à prouver la mise en service de nouvelles installations si le présent projet de loi était adopté. Vous pourriez probablement en arriver là mais vous ne voulez pas prendre ce risque.

M. Parekh: C'est exact.

M. Cafik: Très bien. J'aimerais poser une autre question au sujet de votre mémoire. Vous parlez de changements technologiques portant sur autre chose que le travail proprement dit. Vous citez l'exemple de la musique enregistrée sur bande et de son influence sur des personnes dans diverses industries mais pas nécessairement dans l'industrie directement en cause. Je ne comprends pas très bien où vous voulez en venir; vous estimez peut-être que ce projet de loi devrait être rédigé de façon à protéger tous et chacun dans ces autres domaines connexes même si le changement n'a aucune répercussion sur la société dans laquelle ils travaillent sauf de façon indirecte. Que voulez-vous dire? Je reconnais qu'il y a là un problème et qu'on devrait en traiter mais je ne vois pas comment le bill pourrait améliorer la situation.

M. Parekh: Oui, M. Ritchie a aussi insisté là-dessus dans notre mémoire. Il a fait remarquer combien de gens dans le monde du théâtre avaient été affectés par l'utilisation de projections ou d'autres techniques du même genre. Nous voudrions faire comprendre que dire à un employé le vendredi soir: «Nous n'aurons pas besoin de vos services lundi matin parce qu'un nouvel outillage sera installé qui provient de quelqu'autre industrie.» Si la loi était rédigée de telle façon que même dans une telle situation les employés auraient l'occasion de négocier l'aspect financier de leur mise à pied éventuelle, on pourrait leur donner alors un préavis. Après cela, ils auraient peut-être aussi l'occasion de négocier. Probablement devaient-ils être recyclés et devenir projectionnistes au lieu de musiciens; probablement aimeraient-ils se voir accorder des allocations de changement d'emploi.

A notre avis, des situations de ce genre font aussi partie de ce qu'on appelle les changements technologiques qui pourraient avoir des effets désastreux sur les employés; la loi devrait prévoir un moyen par lequel ces employés pourraient négocier certaines façons de diminuer les répercussions de ces changements.

M. Cafik: Très bien. Peut-être y aurait-il moyen qu'on s'intéresse à attaquer ce problème indépendamment de la disposition sur le changement technologique. Vous dites en réalité que vous aimeriez voir figurer dans la loi certaines dispositions séparées obligeant l'employeur à prévenir les employés s'ils sont nombreux à être évincés par la machine.

[Text]

Mr. Parekh: Yes, the Canada Labour (Standards) Code has a certain notice period of 12 weeks, I believe, when 100 or so employees, are affected. But that is very much limited to the notice aspect of it; it does not go beyond it. The particular provisions that we are talking about involve the negotiations of ways and means of cushioning the effect of technological change, and probably this could be the place where matters of this nature can be handled.

Mr. Cafik: I presume you would agree that it could be handled in either place, and perhaps with a little more clarity outside the technological change section.

Mr. Parekh: I suppose we have not really thought about this particular aspect of the problem, but it is quite possible.

Mr. Cafik: Yes, I am just suggesting that there is more than one way to skin a cat.

Mr. Parekh: Right.

Mr. Cafik: And I think you might try skinning it the other way.

Now I would like a general impression from both of you and particularly from Mr. Edwards. With the technological change provisions that exist in this legislation, do you presume that this is going to reduce the adversary position of labour and management, that it is going to create more co-operation as opposed to less co-operation by its existence in the act?

Mr. Edwards: I think it should create more co-operation and less of an adversary situation because it puts the parties in a position where they must, even under the law, be prepared to sit down and discuss the impact of technological change and the effect that this will have. Any situation in which you can develop this type of relationship is an on-going relationship. I think it is to the good and should reduce the matter of conflict rather than not having a means of assuring employees that you can discuss the effects of technological change on them, or not having a means of reopening an agreement during the life of the contract to be able to negotiate the effects of these particular changes.

If you do not have that I think you are bound to have conflict when the employer wants to introduce technological change and is not prepared to discuss it with his employees.

Mr. Cafik: Yes, I am inclined to agree with you, Mr. Edwards. This is my last question, on the negotiation that would have to take place to reopen the contract, if there are no provisions within the collective agreement for discussing technological change, do you feel that the majority of collective agreements following the passage of this act would in fact contain agreements in regard to technological change? What would be the disposition of the union when this act comes into being?

Would you be trying to make sure that you did not accommodate for technological change and feel that that is in your best interest? Or would you like to pre-negotiate the technological change provisions within the act and consequently not take advantage of this particular section of the act? How do you think you would go about it and what do you think would be in the best interest of the people you represent?

[Interpretation]

M. Parekh: Oui. Le Code canadien du travail (normes) prévoit une période de préavis de 12 semaines je crois, lorsqu'environ 100 employés sont en cause. Mais cet article ne se limite qu'au préavis à donner et ne va pas plus loin. Les dispositions particulières dont nous parlons impliquent la négociation des questions financières en vue de diminuer les répercussions du changement technologique et c'est dans une disposition à cet effet qu'on pourrait régler les problèmes de ce genre.

M. Cafik: Je suppose que vous seriez d'accord avec moi pour dire qu'une telle disposition pourrait être prévue à un autre article et que la situation serait beaucoup plus claire si cette disposition ne relevait pas de l'article sur le changement technologique.

M. Parekh: Nous n'avons pas réellement songé à cet aspect particulier du problème, mais cela pourrait certainement se faire.

M.M. Cafik: Oui, je veux tout simplement dire qu'il y a plus d'une façon de voir les choses.

M. Parekh: En effet.

M. Cafik: Et vous pourriez peut-être essayer d'étudier l'autre façon de le faire.

J'aimerais maintenant obtenir une impression générale des deux témoins, mais en particulier de M. Edwards. Croyez-vous que les dispositions sur les changements technologiques auraient pour effet de diminuer les sentiments d'agressivité qui existent dans les relations patronales-ouvrières et qu'on créera ainsi un climat de collaboration, ce qui ne serait pas le cas si cette disposition faisait partie de la loi?

M. Edwards: A mon avis, cela créerait plus de collaboration et moins d'agressivité, car cet article met les parties, dans une situation où elles doivent être prêtes à s'asseoir à la table des négociations et à discuter les répercussions du changement technologique et les effets provenant de cette disposition. Les discussions devraient donc être beaucoup plus ouvertes. Une telle disposition devrait diminuer les conflits en assurant les employés qu'ils peuvent discuter des effets du changement technologique sur leur travail ou remettre en cause une convention collective avant l'expiration du contrat.

S'il n'en est pas ainsi, il est inévitable qu'un conflit se déclenche lorsqu'un employeur désire instaurer un changement technologique et qu'il n'est pas prêt à en discuter avec ses employés.

M. Cafik: Oui, je suis enclin à être d'accord avec vous M. Edwards. Voilà ma dernière question. Pour ce qui est des négociations qui devraient avoir lieu en vue de remettre en question le contrat, s'il n'y a aucune disposition dans la convention collective pour discuter d'un changement technologique, estimez-vous que la majorité des conventions collectives une fois que ce projet de loi sera adopté prévoient de fait des articles en rapport avec ces changements technologiques? Quelle sera l'attitude des syndicats lorsque le projet de loi sera adopté?

Est-ce votre intérêt de ne pas prévoir les changements technologiques? Ou aimeriez-vous les négocier dans le cadre de la loi et par conséquent ne pas devoir tenir compte de cet article en général? De quelle façon procédez-vous et que feriez-vous pour que ce soit dans le meilleur intérêt des gens que vous représentez?

[Texte]

• 1055

Mr. Edwards: Talking about our union, and I can only speak from that point of view, we would certainly want to negotiate the technological change clauses into our agreements and not have to fall back on the provisions of the act to deal with the situation when it happened in a crisis.

I think we would attempt to negotiate specific clauses that would be more likely to relate to our type of operation in a government setting whereas the bill is going to have to come in undoubtedly with legislation that is all-encompassing and apply to a variety of industries and enterprises whether they be of a service nature, manufacturing or anything else. I think it would be to the advantage of both union and management to negotiate technological change clauses.

One of the things that may be brought about by this particular bill is that because of the legislation that were available it may put some pressure on the parties to negotiate the actual clauses into the agreement and, hopefully, that would be the result. Although we have not discussed this as a matter of policy in our union it would certainly be my personal point of view that if we had access to this legislation we would want to negotiate into our agreements clauses covering technological change, instead of waiting for the event to happen and then appear before the Labour Board.

Mr. Cafik: I suspect that most unions would take the same approach. Consequently, the fear which I think is a bit exaggerated by some that this particular provision is going to cause more labour strife by the fact that agreements are going to be opened up in the middle of their term, is probably an unfounded one.

When you bear this particular fact in mind it is really a device by which we put it in the best interests of both parties to prenegotiate these terms and not leave either one of them subject to opening the agreement in mid-term,

Mr. Edwards: I fully share the opinions that you are expressing. I think certainly that would be what should happen and would happen. It is important to a union, I think, to have this type of relationship and this type of technological change of clause negotiated in advance rather than have the sudden impact of a particular change affecting its people and have to go through the delays and so on and so forth before a labour relations board. It is also equally important to management. I think both parties would, in their own self-interest, want to negotiate some form of technological change clauses into their agreements rather than rely on the legislation.

Mr. Cafik: This is my last point. Mr. Edwards, the kind of changes that you are concerned about in your brief, that originate not from the introduction of new materials or new equipment that you are going to try and pre-negotiate in any event, can be brought to the bargaining table and you can negotiate what you consider to be a technological change even though this particular act does not recognize it as such.

I presume that if you are as concerned about this side of the coin, as you have indicated, that is probably the approach you and many other labour union people would take. I certainly would if I were in your position regardless of what this act happens to say.

Mr. Edwards: I think this is quite correct. This is the point.

[Interprétation]

M. Edwards: Notre syndicat voudra certainement inclure des articles sur les changements technologiques dans les contrats plutôt que de s'en tenir simplement aux dispositions de la Loi lorsqu'une situation critique se présente.

Nous devrions essayer de négocier des clauses précises qui se rapporteraient davantage à notre façon de fonctionner au sein de la Fonction publique, car la loi englobera une grande variété d'industries et d'entreprises de service, de fabrication, etc. Il serait tout à l'avantage des syndicats et de la direction de négocier des dispositions sur les changements technologiques.

De plus, la loi aura aussi pour effet d'exercer certaines pressions sur les parties en vue de négocier des articles à cet effet; j'espère que ce résultat sera obtenu. Bien que nous n'ayons pas discuté de cette question comme une question de principe dans notre syndicat, certainement d'après nos points de vue personnels et si nous avions accès à ce genre de loi nous aimerions que soient négociées dans nos conventions collectives des dispositions qui tiennent compte des changements technologiques au lieu d'attendre qu'un problème se pose et de devoir comparaître devant la Commission du travail.

M. Cafik: Je suppose que la plupart des syndicats aborderaient la question de la même façon. Par conséquent à mon avis il est exagéré et il est sans fondement de craindre que cette disposition en particulier déclenche plus de différends ouvriers par le fait que les conventions collectives pourront être mises en question avant leur expiration.

Ceci étant dit, ce serait vraiment là un moyen qui doit servir le meilleur intérêt des deux parties en vue de négocier d'avance ces dispositions et afin que ni l'une ni l'autre des deux parties ne puissent remettre en question une convention avant son expiration.

M. Edwards: Je suis tout à fait d'accord avec l'opinion que vous venez d'exprimer. C'est certainement ce qui devrait arriver. Il est important pour un syndicat que ce genre de rapports et ce genre d'articles sur les changements technologiques soient négociés à l'avance plutôt que d'attendre qu'un changement en particulier ait soudainement des répercussions sur les employés; on devrait attendre les délais nécessaires avant que soit établie une Commission de relations du travail. Les deux parties auraient tout intérêt à négocier les changements technologiques plutôt que de se fier à la loi.

M. Cafik: Voici le dernier point que je vais soulever M. Edwards. Vous négociez donc tout ce que vous considérez comme étant un changement technologique, même la loi ne le reconnaît pas comme tel.

Je suppose que si vous vous préoccupez de ce côté de la médaille; comme vous l'avez indiqué, c'est probablement l'attitude que vous prendriez ainsi que bon nombre de représentants syndicaux. Si j'étais à votre place j'agisrais de la même façon, indépendamment du texte de la loi.

M. Edwards: C'est exact.

[Text]

Mr. Cafik: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: thank you, Mr. Chairman. Mr. Edwards, you said a number of things this morning that were not only most interesting but also very helpful. In reply to an earlier question you made a brief reference to the duration of present collective agreements. If the technological change clause were to be introduced, do you think it would lead to a greater willingness on the part of unions such as yours to sign agreements of longer average duration than at present?

Mr. Edwards: I think there is a limit to the extent of an agreement that any union is likely to sign unless it has significant clauses in it which permit perhaps reopening on wages, escalator clauses on wages, productivity clauses or something such as that. If we can exclude that from our thinking, I think the tendency is that this type of thing would provide the interest to the parties of being able to negotiate longer agreements. Now, I do not say that that is likely to go beyond three years, because I think that that is a pretty long period of time as far as an agreement now, but it would certainly mean that employees or unions that are only talking in terms of a one-year agreement, if they had this type of a safeguard or provision in there, might be more inclined to go for two years and extending it on to three years and so on.

• 1100

Our own experience has been that where we have been assured by the employer, even though we have not had the contractual arrangement, we have been able to deal with the effects of technological change. A perfect example, in the government service, is the lightkeepers who operate the light stations on our various coasts. These light stations are being automated. But because we have had, in effect, practically three years advance notice and have been able to sit down and negotiate the effects of the automation of the light stations and to get assurances that people will not be displaced, that they will, if necessary, be relocated, retrained, that special provisions are made for perhaps early retirement and so on, so that you have not this dislocation, we have been prepared to take a longer agreement. If we had not had that type of an assurance I can assure you we would have been negotiating on the basis of a year-by-year basis. But I think this type of thing would lead to more industrial stability, because it assures unions of being able to negotiate with the employer matters of extreme concern, and one of the extreme concerns of unions anywhere is job security.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Edwards. I hope Mr. Thomas was listening when you made this most enlightening reply.

Mr. Ritchie: It seems to me that in times of relatively high unemployment there will be a stronger resistance to technological change whereas in times of low unemployment, when the displaced worker will probably quickly find a job, this clause will not be all that important. Do you feel this is so?

Mr. Edwards: No, I would think it would be important regardless of the degree or nature of unemployment or the employment situation. I think it is still extremely important to be able to negotiate the effects of a change. You are really dealing with people who are employed at the point in time that the technological change might be introduced.

[Interpretation]

M. Cafik: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. Monsieur Edwards, vous avez formulé bon nombre de choses ce matin qui étaient non seulement intéressantes, mais des plus utiles. En réponse à une question posée un peu plus tôt, vous avez parlé brièvement de la durée des conventions collectives actuelles. Si l'on devait insérer dans la loi un article sur les changements technologiques cela amènerait-il les syndicats tel que le vôtre à signer des conventions collectives d'une durée moyenne plus longue que celle qui existe à l'heure actuelle?

M. Edwards: A mon avis il y a une limite à la durée d'une convention collective que tout syndicat peut accepter, à moins qu'il n'y ait des clauses permettant la remise en question des salaires ou de la productivité ou quelque chose de ce genre. Si nous pouvons exclure ce genre de chose, une disposition de cette nature permettrait aux deux parties d'être en mesure de négocier des conventions de plus longue durée. Je ne veux pas dire que ces conventions dureraient plus de trois ans car je crois que c'est une assez longue période de temps mais cela voudrait dire certainement que les employés ou les syndicats qui ne parlent qu'en termes de convention d'une année, seraient plus enclins à négocier des conventions de deux ans et de trois ans si ce genre de garantie ou de disposition était inscrite dans la loi.

Notre propre expérience a démontré que lorsque l'employeur nous en donnait l'assurance, même si nous n'étions pas en mesure de conclure une convention collective, nous avons pu trouver des solutions aux problèmes que posent les changements technologiques. Dans la Fonction publique, l'exemple des gardiens de phares est significatif. Les phares seront bientôt tous automatisés. Mais comme on nous avait donné un préavis de trois ans nous avons été en mesure de négocier les conséquences de l'automatisation des phares en obtenant l'assurance que les employés ne perdraient pas leur emploi et que si nécessaire, ils seraient au plus mutés et recyclés et que des dispositions spéciales prévoiraient une retraite anticipée. Aucune mise à pied n'a eu lieu et nous sommes prêts à conclure une convention de plus longue durée. Si nous n'avions pas eu ce genre d'assurance, nous aurions eu à négocier chaque année. Ces conventions permettraient une plus grande stabilité industrielle car ainsi les syndicats seraient assurés de pouvoir négocier avec l'employeur les questions d'extrême importance, c'est-à-dire tout syndicat: la question de la sécurité de l'emploi.

M. Caccia: Merci, monsieur Edwards. J'espère que M. Thomas vous a écouté attentivement.

M. Ritchie: Il me semble que lorsque le taux de chômage est relativement élevé, il y a toujours plus de résistance aux changements technologiques, tandis que lors des périodes de chômage peu élevé, lorsque les travailleurs mis à pied trouveront rapidement un autre emploi, cet article ne sera pas tout aussi important. Qu'en pensez-vous?

M. Edwards: Non, cet article est important indépendamment du degré ou de la nature du chômage ou de la situation de l'emploi. A mon avis, il est très important d'être en mesure de négocier les conséquences d'un changement. Vous traitez avec des personnes qui occupent un emploi au moment même où le changement technologique

[Texte]

They are not people who are unemployed, they are employed at that particular stage but they are concerned about continuing employment.

There may be less pressures if there was a very, very, low unemployment rate because an employee might say: "Well, I have no problems, I can take my skills and go elsewhere". I recognize that that situation might happen. But I still think that there is this feeling of concern expressed by employees if they are going to be dislocated in employment in any event. Not many people want to hop from job to job, particularly as they get older.

Mr. Ritchie: I think everyone has to recognize that because a machine comes in to do something and displaces a worker very often that job is made up elsewhere by somebody who has to make the machine in the first place, and only by constant change are we going to get productivity and an increase in living standards for everybody. Do you think this would materially slow up technological change?

Mr. Edwards: I do not think so. There are, of course, some unions that feel very threatened by the introduction of technological change because it in effect destroys the saleability of whatever their work skills are. About 10 per cent of the jobs in the government change every year, so you have about 20,000 people or jobs that are constantly changing. We do not experience that particular problem. We have never, in our union, been against the introduction of productivity methods and technological change in the government service. What we want to deal with is the impact of those changes on employees, and deal with them far enough in advance that provisions can be made so that you do not have to terminate an employee in a particular job.

• 1105

Most large companies, I think, would be in that position. I recognize that in some small organizations or in some specific skills, the job may well go out of existence by the introduction of new methods and new technologies. However, I think special provisions can be made for retraining, and these are perhaps the areas of the other sections of the Code that were mentioned where they have to be used to make that particular change.

Mr. Ritchie: What you are saying is that in this bill you cannot really protect the skill, or the worker who is outmoded beyond what the community can provide for him.

Mr. Edwards: Yes, other than what an employer might provide in regard to retraining him or re-allocating him to another particular job in the enterprise. I think more of that can be done than has been done in the past.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Edwards, in your opinion what should be done with employees who are affected by technological change? Should the government be saddled with the cost of retraining these people, or the company that puts them out of work, or both?

Mr. Edwards: I think this is an area where there could well be some joint involvement. There have been shared programs in the past for the introduction of jobs. I think there could well be shared programs for the protection of employees who might well be displaced. This is an area which would obviously be open to some co-operative effort between government and employers.

[Interprétation]

peut survenir. Ce ne sont pas des chômeurs et elles occupent un emploi, mais la sécurité de l'emploi les préoccupe.

Il y aurait peut-être moins de pressions si le taux de chômage était réellement beaucoup moins élevé car un employé pourrait dire: «Je n'aurai aucun problème à me trouver un emploi, je peux partir et offrir mes services ailleurs». Je reconnais que ce genre de choses puissent se produire. Néanmoins, je crois que les employés exprimeront toujours un sentiment d'inquiétude si, à tout bout de champ, ils sont mutés. Peu de gens aiment passer d'un emploi à un autre, surtout les plus âgés.

M. Ritchie: Il ne faut tout de même pas oublier que lorsqu'une nouvelle machine est installée et qu'un employé perd son emploi, très souvent cette perte est compensée ailleurs par l'emploi de la personne qui a fabriqué la machine, et c'est seulement par le changement constant que nous obtiendrons une plus grande productivité et un accroissement des conditions de vie pour tous. Croyez-vous que cela pourrait matériellement ralentir le changement technologique?

M. Edwards: Je ne le crois pas. Il y a certains syndicats que les changements technologiques inquiètent car c'est un coup porté à leur valeur marchande. Environ 10 p. 100 des postes gouvernementaux disparaissent chaque année et, par conséquent, vous avez environ, 20,000 personnes ou emplois qui changent constamment. Pour nous, ce problème n'existe pas. Notre syndicat ne s'est jamais opposé aux nouvelles méthodes de productivité et aux changements technologiques au sein de la Fonction publique. Nous essayons surtout de prévoir les répercussions de ces changements sur les employés assez à l'avance afin de ne pas avoir à mettre à pied certains employés.

C'est ce qui se passe pour la plupart des sociétés importantes. Je reconnais que dans de petites entreprises ou

lorsqu'il s'agit de métiers très spécialisés, l'emploi peut disparaître avec l'apparition de nouvelles méthodes et de nouvelles techniques. Toutefois, on peut prévoir des dispositions spéciales pour le recyclage et il faudrait en tenir compte dans ces autres articles du code qui traitent de changements technologiques.

M. Ritchie: Cela revient à dire que ce projet de loi ne protège pas vraiment le travailleur dont le métier est voué à la disparition.

M. Edwards: Autre que la possibilité qu'un recyclage ou de mutation dans un autre service que peut lui offrir l'employeur. On peut faire beaucoup plus dans ce domaine que par le passé.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur Edwards, que devrait-on faire à votre avis avec les employés qui sont touchés par les changements technologiques? Qui du gouvernement ou de l'employeur, qui les licencie, devrait prendre en charge le coût du recyclage de ces personnes? Les deux?

M. Edwards: Dans ce domaine, il serait bon qu'il y ait collaboration. Dans le passé on a fait des programmes à frais partagé pour créer de nouveaux emplois. Il pourrait bien y avoir des programmes à frais partagés pour protéger la stabilité de l'emploi. Dans ce domaine évidemment, il faut qu'il y ait y avoir collaboration entre le gouvernement et le patronat.

[Text]

Mr. Turner (London East): What happens when you send a person down who has given perhaps 20 or 25 years of service to a company? Canadian National Railways is an example. He is displaced through a technological change, for example the introduction of diesels in 1951. I notice that on page 17 you said the company equipment maintenance shop hired roughly 350 to 400 employees. This is correct. Then you get down to the roundhouse employees. There were 135. There are now 15. Some of these people have never gotten a steady job. Some of them are still on welfare in the winter time. This is sad. They gave their life to this company, and we should certainly retrain them. But when they are retrained they go down to a new employer and he refuses to hire them because of their age. It does not fit into their pension scheme.

To me this is wrong. I believe that all industrial pensions should be portable, so that a man, if he is laid off through technological change, can go from one job to another and take his pension with him. What do you think of this?

Mr. Edwards: I am in agreement with the portability of pensions. This is something that we have advocated long before, particularly with reference to employees who have to move. I am more inclined to say, though, that the situation should not be a case where an employee is displaced because of technological change, referred to some manpower training division, and then someone else tries to get him employment in some other company, and that other company is expected to take an employee of an older age group, with the impact on their pension plan and so on, because this is extremely difficult.

I am much more concerned about the training of that employee in the CNR shops for some other job in the Canadian National Railways so that he is not displaced from employment with his present employer. I think that in a big undertaking there is that opportunity with proper planning, to re-allocate employees, and they may be doing significantly different jobs. It does not create a break in employment. It does not create a problem for the pension plan.

Mr. Turner (London East): In your opinion, are foremen in a plant members of management's side, or do they just carry out management's decisions?

Mr. Edwards: I think in most instances they are just carrying out management's decisions.

Mr. Turner (London East): Do you believe that these foremen are part of the management decision-making process?

Mr. Edwards: At an extremely low level they may have an impact on the management process. But in most instances I think that this is not a case that I would identify as being management. I think they could be identified as being part of the work force, and eligible to join a union.

Mr. Turner (London East): Have you heard where negotiations for unions were coming up and the company took these foremen and gave them an increase of maybe five or ten per cent just before the negotiations started so that in the event that there was a strike, they would be in a position to operate.

[Interpretation]

M. Turner (London-Est): Que se passe-t-il lorsqu'on licencie un employé après 20 ou 25 ans de service dans la même société? Prenons le CN par exemple. Un employé peut être mis à pied à la suite d'un changement technologique à cause, par exemple, comme en 1951, de l'apparition des locomotives diesel. Je constate qu'à la page 17 vous dites que l'atelier d'entretien de cette société employait environ 350 à 400 personnes. Ensuite vous passez au dépôt qui en employait 135. Ils ne sont plus aujourd'hui que 15. Certains de ces employés n'ont jamais eu d'emploi permanent. D'autres doivent toujours compter sur l'assistance sociale au cours des mois d'hiver. C'est bien dommage. Ils ont donné leur vie à cette société et ils méritent d'être recyclés. Mais lorsqu'ils le sont et qu'ils s'adressent à un nouvel employeur, celui-ci refuse de les embaucher à cause de leur âge. C'est incompatible avec leur régime de pension de retraite.

A mon avis, cela est injuste. Toutes les pensions de retraite dans l'industrie devraient être conçues de façon à ce qu'une personne qui perd un emploi à cause de changements technologiques puisse en prendre un autre tout en conservant les bénéfices d'un régime de pension qu'il a acquis auparavant. Qu'en pensez-vous?

M. Edwards: Je suis d'accord avec vous pour ce qui est du transfert des régimes de pension. Nous le prônons depuis longtemps, et tout particulièrement pour les employés qui doivent changer de travail. Par ailleurs lorsqu'un employé est licencié à cause d'un changement technologique, qu'on lui fait suivre un cours de recyclage, qu'on essaie de lui trouver un emploi dans une autre entreprise, cette autre entreprise se voit dans l'obligation d'embaucher une personne d'un certain âge avec tous les problèmes de caisse de retraite que cela pose.

Il vaudrait beaucoup mieux que l'employé en question suive des cours de formation dans les ateliers du CN pour obtenir un autre emploi dans cette société de sorte qu'il ne passe pas d'un employeur à un autre. Dans une grande entreprise il est possible grâce à une planification appropriée de recycler les employés pour qu'ils occupent des postes tout à fait différents. Cela ne crée pas rupture dans l'emploi et aucun problème pour ce qui est du régime de pensions.

M. Turner (London-Est): A votre avis, les contremaîtres d'usines sont-ils membres de la direction ou bien ne font-ils que transmettre les décisions de la direction?

M. Edwards: Dans la plupart des cas, ils ne font qu'exécuter les directives de la direction.

M. Turner (London-Est): Croyez-vous que ces contremaîtres participent aux décisions de la direction?

M. Edwards: A un niveau extrêmement bas, il se peut qu'ils aient une influence sur la direction. Mais dans la plupart des cas, on ne peut les considérer comme faisant partie de la direction. Ils font plutôt partie de la masse salariale et peuvent donc se joindre à un syndicat.

M. Turner (London-Est): Avez-vous entendu parler de cas où lorsque des négociations entre patron et ouvriers devaient avoir lieu, la société donnait à ses contremaîtres une augmentation de 5 à 10 p. 100 juste avant le début des négociations afin d'avoir des atouts en cas de déclenchement de grève.

[Texte]

Mr. Edwards: A recent example was pretty well publicized in Toronto with reference to the garbage strike. Three people were promoted, three people, one of them happened to be, I think, the union steward in charge of the picket line. He was promoted to the supervisory ranks and promptly had to go back to work or lose his promotion. So it does happen.

Mr. Turner (London East): This is what they quite often try on both railways. When they know that contracts are about to expire they give the foremen an increase in pay, but usually it is not the same increase they give management. Therefore to me they are not part of management, otherwise they should get the same increase.

Mr. Edwards: I think employers have some rather ambivalent definition of what constitutes management in some instances and what constitutes management in other instances.

Mr. Turner (London East): Thank you, Mr. Edwards.

The Chairman: Gentlemen, if there are no more questions, I would like to thank the representatives of the Public Service Alliance of Canada for their briefs and their answers. I am sure they will be of great use to the members of the Committee.

We have other witnesses to hear this morning; representatives from the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers. I will invite them to come to the table.

Gentlemen, I think we can start our meeting. We have with us Mr. R.A. Gingerich, National Secretary Treasurer and Mr. E.A. Finn, Legislative Director. I would now invite Mr. Gingerich to make an opening statement.

• 1115

Mr. R. A. Gingerich (National Secretary-Treasurer, Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers): Thank you Mr. Chairman, members of the Committee. I am not sure, and I would ask your guidance Mr. Chairman, how we should proceed. We have provided you with a copy of our brief, and a summary and if you concur I propose to read the summary. It states our position generally on the main items in the bill and that might start us off.

The Chairman: This would be fine, because members already have copies of the brief.

Mr. Gingerich: The Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers is substantially in favour of most of the amendments to the Canada Labour Code contained in Bill C-183. We particularly welcome the easing of certification requirements, the toughening of unfair labour practice prohibitions, and the extension of bargaining rights to professionals and confidential employees.

Another proposed section we strongly endorse is 184(3)(c) which will have the effect of protecting employees who respect legal picket lines from discipline or harassment by their employers. We regret, however, that proposed Section 184 does not appear to cover workers who are ordered to cross picket lines to deliver goods to a struck plant. We see no reason to exclude such employees from the safeguards offered by this proposed section and urge that the clause be broadened to protect the drivers of trucks and other commercial vehicles. We approve most of the alterations in the bill that have been made since the first version was introduced in June of last year. The deletion of the section on picketing and the insertion of a

[Interprétation]

M. Edwards: Il y a un exemple dont on a beaucoup parlé à Toronto au cours de la grève des boueux. Trois personnes ont été promues à des postes plus élevés. L'un était le délégué syndical chargé du piquet de grève. Il a été promu au rang de surveillant et il a dû retourner au travail bien rapidement sous peine de perdre son avancement. Ce sont des choses qui arrivent.

M. Turner (London-Est): Ceci se produit souvent dans ces deux compagnies de chemin de fer: au moment où les contrats vont expirer on accorde au contremaître une augmentation, mais pas la même que celle accordée aux cadres. Par conséquent, ils n'en font pas partie.

M. Edwards: Je crois que pour le patronat les mots direction et cadres changent souvent de définition.

M. Turner (London-Est): Merci, monsieur Edwards.

Le président: Messieurs, s'il n'y a plus de question, j'aimerais remercier les représentants de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Leur mémoire et leurs témoignages nous seront de la plus grande utilité.

Les autres témoins que nous devons entendre ce matin sont les représentants de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers. Je les invite à s'approcher.

Messieurs, je crois que nous pouvons commencer. Je vous présente le trésorier national, M. R. A. Gingerich et le directeur des questions législatives, M. E. A. Finn. Je demanderais à M. Gingerich de faire une déclaration en guise d'ouverture.

M. R. A. Gingerich (secrétaire-trésorier national, Fraternité canadienne des cheminots et employés des transports et autres ouvriers): Merci, monsieur le président, membres du comité. Je ne suis pas certain de la façon dont on doit procéder, mais je ferai appel aux conseils du président. Nous vous avons fourni une copie et un résumé de notre mémoire et si vous le permettez, je ne vais lire que le résumé. Ce résumé expose nos points de vue sur les principaux éléments du projet de loi et ce serait un bon point de départ.

Le président: Ce serait bien, car la plupart des députés ont déjà des exemplaires du mémoire.

M. Gingerich: La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers est essentiellement en faveur de la majorité des projets d'amendement au Code canadien du travail que contient le Bill C-183. Nous accueillons tout particulièrement bien les exigences moins strictes de l'accréditation, le renforcement des interdictions de pratiques injustes d'emploi, ainsi que l'extension des droits à la négociation aux professionnels et aux employés ayant des fonctions confidentielles.

Un article que nous appuyons fortement est l'article 184 3) c), qui protégera les employés qui respectent les lignes de piquetage légales contre les mesure disciplinaires ou le harcèlement de leurs employeurs. Toutefois, nous regrettons que l'article 184 du projet de loi ne semble pas viser les travailleurs auxquels on commande de franchir les lignes de piquetage afin de livrer des marchandises à une usine en grève. Nous ne voyons aucune raison d'exclure ces employés de la sauvegarde qu'offre cet article, et nous demandons instamment que la disposition soit élargie afin de protéger les conducteurs de camions et autres véhicules commerciaux. Nous approuvons la plupart des change-

[Text]

preamble affirming faith in free collective bargaining were two especially constructive changes.

There are, however, several proposed sections of the bill which cause us some concern. We list them, not in order of importance:

1. We object to the new definition of the word "strike" in proposed Section 107 which now includes slowdowns. We do not consider a slowdown to be a strike, but rather a substitute for a strike. A "work-to rule" slowdown consists of scrupulously obeying the employer's own work rules. We ask how could this be considered illegal under the Labour Code? We urge that the definition of "strike" to mean a concerted work stoppage be retained and not confused with work slowdowns.

2. The proposed revamping of the Canada Labour Relations Board to a nonrepresentative body makes us uneasy. We are reassured to some extent by the Minister of Labour's assurance that appointees with union and management experience will still be chosen to serve on the new board, but we would be much happier if something to that effect were spelled out in the legislation to safeguard the representational principle under future governments.

3. The technological change part of the bill, proposed Sections 149-153, is a forward step, but it does not go nearly far enough, in our view, to meet the problem of technological change. We had hoped for legislation based firmly on the historic Freedman Report, which would in effect deny to employers the unilateral right to introduce technological change having an adverse effect on workers. Bill C-183 stops well short of the Freedman formula. Instead of compelling employers to negotiate the changes themselves, it simply provides for negotiation on the effects of the changes.

We are disturbed as well by the amendments made to the bill in response to business pressure, especially the exemption of existing contracts from the technological change clauses. Workers locked into long-term agreements will thus be denied the protection of the proposed act, and there is a danger that some employers may take advantage of this period of immunity to push through massive automation projects resulting in large-scale layoffs. We urge your Committee to plug these loopholes.

4. The vague wording of some of the technological change clauses is also disturbing. The use of such phrases as "a significant number" and "the approximate number" in determining when an employer must give advance notice of changes is not at all satisfactory. We take the position that, whether one employee or one thousand are threatened, each of them faces the same hardship or dislocation. We object to legislative language that implies hardship is tolerable so long as it is confined to a few rather than a large number of workers.

5. While endorsing the expansion of the Minister's prerogatives to promote industrial peace, we balk at the wording of proposed Section 195, which would empower the Minister to inject a mediator into contract negotiations on his own initiative. Forced mediation is a contradictory concept. Mediation can only succeed if freely accepted by both parties to a dispute. We therefore suggest this proposed section be reworded to provide that a mediator will only be thrust into negotiations after they have reached an impasse, or before that only with the consent of both union and management. With these reservations, we reiterate our generally favourable reaction to Bill C-183, and trust that you will take our views into consideration when presenting your recommendations to the Commons.

[Interpretation]

ments apportés au projet de loi depuis la première version présentée en juin dernier. L'élimination de l'article sur le piquetage et l'addition d'un préambule affirmant la confiance dans les négociations collectives libres sont deux modifications particulièrement constructives.

Toutefois, certains articles du Bill nous préoccupent. Les voici, mais non par ordre d'importance:

1. Nous nous opposons à la nouvelle définition de «grève» (article 107) qui inclut maintenant les ralentissements de travail. Nous croyons qu'un ralentissement de travail n'est pas l'équivalent d'une grève, mais qu'il la remplace. Une grève de zèle consiste à observer scrupuleusement les règles établies par l'employeur lui-même. Comment peut-on dire qu'il s'agit d'une infraction au Code du travail? Nous voulons qu'une «grève» soit définie comme étant un arrêt de travail concerté, pour ne pas confondre avec un ralentissement de travail.

2. Le projet de modifier le Conseil canadien des relations ouvrières et le rendre non représentatif nous inquiète. Nous sommes quelque peu rassurés par la déclaration du Ministre du Travail à l'effet qu'on nommera toujours des personnes ayant une expérience syndicale ou patronale, mais nous serions beaucoup plus heureux si on le confirmait dans la loi, afin de sauvegarder, lors d'un changement de gouvernement, le caractère et le principe de représentation.

3. La partie du Bill qui traite des changements techniques (articles 149-153) est un pas vers l'avant, mais ne va pas assez loin, à notre avis, pour répondre aux problèmes de changements techniques. Nous avions espéré trouver une mesure législative fondée solidement sur le rapport historique de Freedman, ce qui aurait l'effet de retirer aux employeurs le droit unilatéral de présenter des changements techniques ayant des conséquences néfastes pour les travailleurs. Le Bill C-183 est loin de la formule Freedman. Au lieu de forcer les employeurs à négocier au sujet des changements, il prévoit tout simplement la négociation quant aux conséquences de ces changements.

Nous nous préoccupons aussi des amendements qui répondent aux instances de la haute finance, particulièrement l'exemption des conventions actuelles de ces dispositions relatives aux changements techniques. Les travailleurs qui sont «pris» dans l'étau des conventions à long terme se verront alors refuser la protection de la loi, et il y a danger que certains employeurs profitent de cette période d'immunité pour inaugurer de vastes programmes de mécanisation qui mèneront à la mise en disponibilité d'un très grand nombre d'employés. Nous exhortons votre Comité à éliminer ces échappatoires.

4. Le libellé vague de certaines dispositions relatives aux changements techniques nous inquiète. Des expressions comme «un nombre significatif» ou «le nombre approximatif» pour déterminer si un employeur doit donner un préavis des changements, ne nous satisfont pas du tout. Selon nous, peu importe le nombre des employés menacés, le fardeau est le même pour chacun d'entre eux. Nous nous opposons au langage juridique qui laisse entendre que la misère peut se tolérer pourvu qu'elle se limite à quelques-uns plutôt qu'à un très grand nombre.

5. Même si nous appuyons l'élargissement des prérogatives du Ministre en vue de promouvoir la paix industrielle, nous nous opposons à la teneur de l'article 195, qui accorderait au Ministre le pouvoir de parachuter arbitrairement un médiateur dans les négociations collectives. La médiation forcée est un concept contradictoire. On ne peut assurer le succès de la médiation qui si elle est librement

[Texte]

• 1120

I might just add, Mr. Chairman, although the thrust of our brief, of our representations to you are laudatory, if we were so inclined it is quite obvious that even on those general clauses where we have congratulated or lauded the actions taken we could quite easily find reason to pick apart certain sections of it. Rather than do that we have taken the general approach and explained that in general we are in favour of what has been done. However, we do point out certain sections, two or three which we think are very urgently in need of some amendment or change.

The Chairman: Thank you, Mr. Gingerich. We will begin the questioning with Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, I want to thank Mr. Gingerich for his presentation.

Your presentation, Mr. Gingerich, only confirms my fears that you may have heard me expressing earlier to Mr. Edwards. Here again it seems to me that labour has a complete mistrust of the motives of management and I think this is illustrated very obviously by the last paragraph on page 2 where you say that some employers might seize the opportunity to rush through automation just to lay people off. Do you honestly feel that employers have that attitude, that they would deliberately try to circumvent this just to lay people off on a large scale? What do you base that on?

Mr. Gingerich: In answer to that I would say, yes we do. Our experience tells us that there are employers who would take that kind of action. I think not from any improper motive other than that because the legislation fails to take care of that initial period for agreements, an employer might be prompted to do things that he might not otherwise do in that initial period of time, whether it was one year, two years or three years.

Mr. Thomas (Moncton): You are talking now about agreements already in effect. What is the average length of collective agreements?

Mr. Gingerich: I think certainly our agreements are probably two years.

Mr. Thomas (Moncton): Two years. Many of those agreements may have been in effect for a year already and even if this legislation were passed and went through right away, it probably would not become effective until summer, so some of these agreements would have no more than a year to run.

I ask you again, do you honestly think that an employer would jeopardize his whole operation by pushing through a change just to evade this legislation because anything like this only leads, as I said earlier, to dissatisfied employees, meaning the employer eventually goes out of business. I do not care which way you look at it. What could they possibly do to circumvent this? What type of automation?

Mr. Gingerich: I think probably the answer is that an employer surely would not initiate a change that he otherwise would not be going to make. But the very fact that there would be a free period of time or an open period of time, would certainly present two dangers. One, that the

[Interprétation]

acceptée par les deux parties en cause. Nous proposons donc que cet article soit refondu en vue de ne prévoir l'intervention d'un médiateur que dans le cas d'une impasse, ou avant cela seulement s'il y a consentement du syndicat et du patronat. Avec ces quelques réserves, nous réitérons notre réaction favorable, dans l'ensemble, au Bill C-183, et nous osons croire que vous tiendrez compte de nos observations quand vous présenterez vos recommandations aux Communes.

J'ajouterai que bien que dans l'ensemble nous vous louons dans notre mémoire et dans nos représentations, il n'en reste pas moins que même dans le cas des articles d'ordre général, nous pourrions trouver des reproches à faire. Toutefois, nous avons préféré regarder l'ensemble et dire que nous étions en général satisfaits, mais il y a deux ou trois articles qui, à mon avis, devraient très certainement être modifiés.

Le président: Merci, monsieur Gingerich. M. Thomas a la parole.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, je veux remercier M. Gingerich pour son exposé.

Cet exposé confirme les appréhensions dont j'ai fait part plus tôt à M. Edwards. Il me semble ici à nouveau que la force ouvrière ne fait pas confiance du tout au patronat, ce qui est bien illustré par le dernier paragraphe de la page 2 où vous dites que certains employeurs pourraient profiter de l'occasion pour accélérer l'automatisation en vue de congédier le personnel. Pensez-vous vraiment que les employeurs pourraient prendre cette attitude? Sur quoi fondez-vous cette accusation?

M. Gingerich: Je dirais que notre expérience indique que certains employeurs le feraient si ce n'est que parce que la loi ne prévoit rien pour cette période initiale des conventions, d'un, de deux ou de trois ans, un employeur pourrait avoir la tentation de faire des choses qu'il ne ferait pas normalement.

M. Thomas (Moncton): Vous parlez de conventions qui sont déjà en vigueur. Quelle est la durée moyenne des conventions collectives?

M. Gingerich: Nos conventions durent probablement deux ans.

M. Thomas (Moncton): Deux ans. Certaines d'entre elles sont peut-être déjà en vigueur depuis un an et même si la présente loi était adoptée immédiatement, elle ne serait pas appliquée avant l'été. Donc, certains de ces accords n'auraient pas plus d'un an à courir.

Je pose à nouveau la question, est-ce que vous pensez qu'un employeur serait prêt à mettre en danger toute son exploitation en adoptant en vitesse une modification simplement dans le but d'éviter de tomber sous le coup de cette loi? Il me semble que ceci ne ferait que rendre les employés mécontents et mener à la faillite. Quel genre d'automatisation pourrait éviter une catastrophe de ce genre?

M. Gingerich: Certainement l'employeur n'apporterait pas une modification qu'il n'aurait pas déjà envisagée, mais le seul fait qu'il existe une période de temps où rien n'est prévu présente deux dangers: tout d'abord, on pourrait échapper à la loi pendant cette période et deuxième-

[Text]

action might be taken during that period of time in order to circumvent the act and second, the very fact that there is no provision for negotiations during that period of time leaves the union and the workers at a disadvantage.

Mr. Thomas (Moncton): This brings me back then to my contention earlier that frankly I think it is impossible to legislate social customs. You cannot legislate morals. Surely we have found that out over the past two or three years through trying to legislate things that are not properly sociological or group customs, which cannot be legislated. A classic example is probably bilingualism legislation. You cannot force people to do something they do not want to do. This is why I say, if there is not already the proper mutual respect between employer and employee the government or we, as Parliament, cannot legislate it.

• 1125

The employer, for example, says, "This legislation gives the union an advantage". Here again he shows his mistrust of the worker. "I am negotiating with a hand behind my back because before they will sign the agreement they can make such exorbitant demands that I will have to give in to them." Is this a fair assessment of the employer? He is saying this gives the union a vehicle to hold up signing an agreement until he gets what he wants. Is that a fair assessment on their part?

Mr. Gingerich: I think it probably is not.

Mr. Thomas (Moncton): It is or it is not, sir?

Mr. Gingerich: It is not. I think not. Our experience shows us that the desirable management-labour relations you talk about are achieved more often when the union and the company are somewhat closer to equals. I think throughout we are simply asking that in whatever changes are made the shackles be taken off the unions involved.

A company, at the present time, has the right to do all of the things or at least presumably attempts to apply the right to make unilateral change. We say that the legislation is a progressive step in that it provides rules under which the union has no advantage except that it is not shackled with the disadvantage it now has.

Mr. Thomas (Moncton): Do you actually mean what you say under section 3 on page 2, that you had hoped for legislation along the lines of the Freedman report which, in effect, as I read the Freedman report, would enable the workers or the union to prevent introduction of technological change? Do you actually mean this? What if a business or a manufacturer was faced with the prospect of making some technological improvement in his operation or going out of business? What you are asking for here is that a union could resist and hold up agreement to the point where maybe all the jobs are lost and that plant goes out of business. Is this what you are asking here?

Mr. Gingerich: That presumes the union is automatically going to take an inflexible, negative line. Again, our experience tells us that what would probably happen is what happens in more than 95 per cent of all other contract talks, demands or disputes, that eventually it is settled on the basis of a mutually acceptable agreement. I think this would certainly happen here. I do not see the other happening. As I said, our experience is that we are more apt to achieve good relations and that kind of thing when the two sides are more nearly equals rather than when one side has the authority, the power to make unilateral changes.

[Interpretation]

ment, le fait qu'il n'y ait pas de négociations obligatoires au cours de cette période signifie que le syndicat et les travailleurs se trouvent dans une position désavantageuse.

M. Thomas (Moncton): Je reviens donc à ce que j'ai dit plus tôt, je crois qu'on ne peut faire tomber les coutumes sociales sous le coup des lois. La morale ne peut être légiférée. Très certainement, nous nous sommes rendu compte ces deux ou trois dernières années que tel était le cas en essayant de légiférer dans des domaines qui ne relèvent pas entièrement des coutumes sociales. Prenons le bilinguisme: on ne peut obliger les gens à faire quoi que ce soit contre leur gré. Donc, si l'employeur et l'employé ne se respectent pas mutuellement, le gouvernement ou le Parlement ne peuvent les y obliger.

L'employeur dira que la loi donne un avantage aux syndicats, ce qui indique qu'il ne fait pas confiance aux travailleurs. L'employeur se dira «victimé» parce qu'avant de signer une convention, le syndicat peut exercer des pressions pour obtenir ce qu'il veut. Ai-je raison de juger l'employeur de cette façon?

M. Gingerich: Probablement que non.

M. Thomas (Moncton): Oui ou non, monsieur?

M. Gingerich: Non. L'expérience nous a prouvé que des relations du travail convenables s'établissent en général lorsque le syndicat et l'entreprise sont à peu près sur un pied d'égalité. Nous demandons simplement, lorsqu'il y a des changements, qu'on retire les fers qui entravent les syndicats.

Présentement, une société semble pouvoir faire les changements d'une façon unilatérale. Nous disons qu'une loi est progressive dans la mesure où sans accorder d'avantages au syndicat, elle empêche que ce dernier soit lié comme il l'est à l'heure actuelle.

M. Thomas (Moncton): Est-ce que vous êtes convaincu de ce que vous dites de l'article 3 à la page 2, c'est-à-dire que vous espérez une loi fondée sur le rapport Freedman, qui permettrait aux travailleurs et aux syndicats d'empêcher l'adoption de changements technologiques? Qu'arrive-t-il s'il s'agit pour une compagnie de procéder à des modifications ou de faire faillite? Ce système pourrait entraîner la perte d'emploi pour tout le monde. Est-ce ce que vous voulez?

M. Gingerich: Vous supposez que le syndicat adoptera automatiquement une attitude négative. Or, dans plus de 95 p. 100 des cas, notre expérience nous prouve qu'éventuellement les différends sont résolus d'une façon mutuellement acceptable. Je crois que ce serait certainement le cas ici. Les relations sont meilleures lorsque les parties sont égales que lorsqu'une des parties a le pouvoir de faire des changements unilatéralement.

[Texte]

Mr. E. A. Finn (Legislative Director, Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers): If I may comment here, Mr. Chairman, I think it should also be kept in mind that Canada is the only country of any consequence among the Western industrial countries where unions are unable to negotiate technological changes during the term of the contract because strikes are illegal during the contract term. In the United States and Britain, the employers, as Justice Freedman pointed out, already have to negotiate such changes and certainly they are not being put out of business to my knowledge. One of the reasons we need this kind of protective legislation in Canada is because of the ban on strikes during the contract term.

• 1130

Mr. Thomas (Moncton): I am always frightened when government or anyone else asks for unusual or extraordinary powers, always excusing it on the basis that it is nice to have them there but they do not intend to use them. My experience has been if you give somebody, be it government or anyone, the right to do something they will do it if they feel like it.

I am surprised also at your statement on page 1, where you object to including a slowdown under the definition of the word "strike". Why do you make that objection? It is a matter of semantics whether a slowdown is a strike or not. A slowdown can be a very effective strike. Why do you object to having a slowdown included as a strike?

Mr. Gingerich: I think we have explained it. It is on the basis that we feel the wording in the present act is adequate. It defines a strike as a cessation of work, a work stoppage, and we think that to add slowdowns could very well lead to the circumstances we described here, where even a work-to-rule campaign could be defined under that wording as a strike. We think that that is not a proper definition.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Gingerich, I do not know whether you have travelled by air very much during the last few months but I would say that Air Canada's so-called slowdown, work-to-rule, was much more complete than any strike that was called. They might as well have been on strike. If you ever had to go through that so-called work-to-rule, which is a slowdown, you would know. I am in complete agreement that a slowdown should be included under the definition of strike.

Mr. Cafik: First of all, on the first page of the summary of our brief you talk about proposed Section 184(3)(c) in regard to crossing picket lines. In proposed Section 184 in he bill itself I do not see anything that should, in my humble view, cause any alarm and I would like you to explain just exactly what you have in mind when you think that proposed Section 184(3)(c) does not protect you in the way in which you think you should be protected.

Mr. Gingerich: We make reference to that. About two-thirds of our membership is employed on Canadian National Railways. We have a fairly substantial number of members amongst that railway membership who drive express freight trucks and come in contact probably somewhere across the country every week with a picket line. The railway—in fact both railways, but I refer to Canadian National at this time—has taken advantage of, and hidden behind, Section 315 of the Railway Act, which provides that they are obliged to fulfil their contract of service having picked up a shipment, or vice versa. We mention it in the sense that we are not happy with that, we

[Interprétation]

M. E. A. Finn (directeur des questions législatives, Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers): On devrait aussi se souvenir, monsieur le président, que le Canada est le seul pays important parmi les nations industrielles occidentales où les syndicats ne peuvent négocier les changements technologiques au cours de la période où la convention est en vigueur, car les grèves sont illégales à ce moment-là. Aux États-Unis et en Grande-Bretagne, les employeurs, comme le juge Freedman l'a signalé, doivent déjà négocier de tels changements, et ils ne font pas certainement faillite pour cela, que je sache. Il nous faut cette législation protectrice au Canada du fait que les grèves sont interdites pendant la durée des conventions collectives.

M. Thomas (Moncton): J'ai toujours peur lorsqu'un gouvernement ou n'importe qui demande des pouvoirs extraordinaires en prétendant qu'il est bon de les avoir même si on ne veut pas les utiliser. D'après mon expérience, on les utilise comme on l'entend après les avoir obtenus.

Votre déclaration à la page 1 me surprend aussi: que vous vous opposiez à ce que la définition du mot «grève» comprenne le ralentissement de travail. Pourquoi? Vous jouez sur les mots. Un ralentissement de travail peut être une grève efficace.

M. Gingerich: Je crois que nous avons donné nos raisons. Nous pensons que le libellé de la loi actuelle est convenable: elle définit une grève comme un arrêt de travail et nous pensons que le fait d'ajouter le ralentissement de travail pourrait entraîner une situation où même une grève du zèle pourrait être considérée comme une grève. Nous pensons que cette définition n'est pas appropriée.

M. Thomas (Moncton): Monsieur Gingerich, je ne sais pas si vous avez pris l'avion souvent ces derniers temps, mais je dirais que la dernière grève du zèle d'Air Canada a été beaucoup plus sérieuse que toute grève ordinaire. Après des incidents de ce genre, je suis d'avis que les ralentissements du travail devraient être considérés comme des grèves.

M. Cafik: Tout d'abord, à la première page du résumé de votre mémoire, vous parlez de l'article 184 (3) c) au sujet de ceux qui franchissent les lignes de piquetage. Je ne vois rien dans l'article 184 qui puisse vous effrayer, et j'aimerais que vous m'expliquiez pourquoi vous pensez que cet article ne vous protège pas de la façon dont vous pensez devoir être protégé?

M. Gingerich: Nous l'avons dit. Les deux tiers environ de nos membres travaillent pour le Canadien-National. Un bon nombre d'entre eux conduisent des camions de transport rapide et rencontrent probablement chaque semaine des lignes de piquetage dans le pays.

Les deux compagnies de chemins de fer, mais je parle surtout du Canadien-National, ont profité de l'article 315 de la Loi sur les chemins de fer qui les oblige à remplir leurs contrats de service une fois qu'ils ont pris un chargement et vice versa. Nous ne sommes pas satisfaits de cet état de choses, nous nous sommes plaints ailleurs au sujet de cet article 315 de la Loi sur les chemins de fer, mais

[Text]

are making representations in other places about Section 315 of the Railway Act, but we think that in view of the safeguard about not having to handle goods or perform certain services contained in the bill it should go further and take care of the problems that we have under Section 315 of the Railway Act.

I might say in 1958, in the only case to have gone to the Supreme Court, the court's decision with regard to the interpretation of the definition of Section 315 does not completely substantiate the position that the railways have taken. However, they have managed to effectively hide behind it, and to include the provision in this legislation would then remove that problem. This is a real problem and it is probably unique to highway transport and the city cartage industry where people are coming in contact with picket lines made up of other than workers in an industrial plant itself.

• 1135

Mr. Cafik: You are not concerned with the protection of the employees in the plant which is on strike but rather the employees of some third party which come in contact with that strike and are asked under their terms of employment to drive this particular load of goods through the picket line.

Mr. Gingerich: Right.

Mr. Cafik: You want to protect the third party in this particular case.

Mr. Gingerich: That is right.

Mr. Cafik: It seems to be a rather awkward thing to be able to protect. Have you any specific suggestions as to amendments or changes to this bill which would afford that kind of protection?

Mr. Gingerich: We have not attempted in any way to word a clause or to put it into any kind of language that would be suitable here. We simply say that under Section 184(3)(c) there is an opportunity to provide for employees in that category. If I may just take a moment to find it...

Mr. Cafik: If you are looking for the reference, it is on page 55.

Mr. Gingerich: Yes, it says:

184. (3) No employer and no person acting on behalf of an employer shall
c) suspend, discharge or impose any financial or other penalty on an employee, or take any other disciplinary action against an employee, by reason of his refusal to perform all or some of the duties and responsibilities of another employee who is participating in a strike that is not prohibited by this Part;

Mr. Cafik: It seems to me that one could fairly broadly interpret that. I do not know how broadly it would be interpreted by a court or perhaps even cover the very thing you have in mind.

Mr. Gingerich: We think it is much more practical and possible to correct what we think may be an oversight in the bill itself than to make that change in final legislation.

[Interpretation]

nous pensons que, comme le projet de loi permet de ne pas manutentionner de marchandises ou de ne pas assurer certains services, on devrait aller plus loin et régler les problèmes que pose l'article 315 de la Loi sur les chemins de fer.

Je dirais qu'en 1958, dans la seule cause qui a été portée à la Cour suprême, la décision de ce tribunal au sujet de l'article 315 ne justifie pas entièrement l'attitude prise par les chemins de fer. Toutefois, ceux-ci se sont retranchés derrière cet article et une disposition dans le présent projet de loi pourrait résoudre ce problème. C'est un problème que est unique dans le cas du transport routier et du camionnage dans les villes, alors qu'on peut rencontrer des lignes de piquetage qui ne sont pas composées des travailleurs d'une usine.

M. Cafik: Vous êtes moins intéressé à protéger les employés d'une usine en grève que ceux de l'extérieur qui doivent franchir les lignes de piquetage pour livrer certaines marchandises.

M. Gingerich: C'est exact.

M. Cafik: En ce cas particulier vous désirez protéger la troisième partie.

M. Gingerich: C'est vrai.

M. Cafik: Cette protection doit être assez difficile à assurer. Auriez-vous des propositions particulières visant des amendements au bill qui assureraient ce genre de protection?

M. Gingerich: Nous n'avons pas essayé de formuler un article ou de l'exprimer de façon satisfaisante. Nous constatons simplement que l'article 184(3) c) prévoit la possibilité de protéger les employés de cette catégorie. Si vous le permettez, je prendrai un instant pour retrouver la citation.

M. Cafik: Si vous cherchez la référence, elle se trouve à la page 55.

M. Gingerich: Oui, on y lit:

184. (3) Nul employeur et nul le personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit
c) suspendre ou renvoyer un employé, lui imposer une peine pécuniaire ou autre ni prendre contre lui une autre mesure disciplinaire, en raison de son refus de s'acquitter de toute ou partie des fonctions et responsabilités d'un autre employé qui participe à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie;

M. Cafik: Il semble qu'une interprétation assez large peut en être donnée. Je me demande si le tribunal en donnerait une interprétation aussi large.

M. Gingerich: Nous trouvons plus pratique et possible de corriger ce que nous pensons être un oubli dans le projet de loi lui-même que d'introduire cette modification dans le texte définitif de la loi.

[Texte]

Mr. Cafik: I think that point should be taken into consideration by the Committee. You talked about the technological change provisions only applying to new contracts to be entered into; in other words, it is not retroactive. I can certainly understand your apprehension in this regard. There has been mention in the Committee of whether or not we really think employers would rush through technological change to get around the difficulty. I do not think they are men of that bad will but they are not stupid either. I would be inclined to think they just might have a tendency to want to do that. They have something down the pipe somewhere, they just move it up a little bit and get around the real or imaginary difficulties imposed in the act.

But at the same time as I recognize that problem, I also recognize the difficulty in having some form of retroactive legislation that affects an agreement already entered into. You may be able to relieve me of my little problem with this thing. I recognize yours but at the same time I hate to think of putting through legislation that does, in effect, achieve your objectives. Have you any comments or any arguments that you could present to me that would convince me otherwise?

The Chairman: Mr. Finn.

Mr. Finn: We say in our brief and in the summary that we agree with the principle of the change. We would certainly prefer that the union and the employer be given the opportunity of coming to some sort of voluntary agreement on this subject rather than having legislation imposed on them at this time. It does create a real problem of the kind you describe.

We have thought of a few possibilities although we do not know how practical they would be. One might be that in the case of an agreement that has more than a year to run after the legislation goes into effect, perhaps a maximum of a year should be allowed. In the case of a three-year agreement, that might be signed just a few months before the legislation was enacted, if you let it go until the three years, this could really create many problems. It could give the employer an opportunity to put in a lot of changes that would cause a lot of hardship. So we thought of the possibility of incorporating into the legislation some minimum period after the legislation came into effect, regardless of the expiry date. That might be one way of doing it. Another possibility might be, at the very least, to oblige employers to apply the advanced notice section immediately.

• 1140

Mr. Cafik: Without reopening the contract, is this what you mean?

Mr. Finn: Yes, so at least the union would have that much protection.

Mr. Cafik: All right. Could I pursue that a little further? Have you people or the labour union generally done any research with respect to this bill as to the magnitude of the problem we are speaking about? How many contracts, how many people involved in federal jurisdiction over what sort of time frames, would be affected by this? Is it a large problem, is it a modest one, or is it a psychological problem? How real is it? It would seem to me if that is not done it ought to be done.

Mr. Finn: Yes, I would agree with you. I do not think it has been done. I agree that it should be done. My own opinion, without having made any detailed investigation, would be that it would not be a major problem under

[Interprétation]

M. Cafik: A mon avis, le Comité devrait étudier cet argument. Vous avez indiqué que les dispositions concernant les changements technologiques s'appliquent seulement aux nouveaux contrats; autrement dit, il n'y a pas de rétroactivité. Je comprends parfaitement votre appréhension sur ce point. Au sein du Comité on s'est bien demandé si les employeurs se hâteraient de faire des changements technologiques afin de contourner la difficulté. Sans les considérer comme étant de mauvaise volonté, nous ne les croyons pas stupides. Je crois qu'ils auraient tendance à vouloir agir ainsi. Ils gardent leur jeu caché, de façon à pouvoir contourner les difficultés réelles ou imaginaires résultant de la loi.

Tout en voyant ce problème, je reconnais la difficulté d'une loi rétroactive portant sur un accord déjà accepté. Peut-être seriez-vous capable de me soulager de ce petit problème. Tout en reconnaissant les vôtres, je ne voudrais pas adopter une loi qui, de fait, atteint vos objectifs. Auriez-vous des commentaires ou des arguments qui me convaindraient du contraire?

Le président: Monsieur Finn.

M. Finn: Dans notre mémoire et dans notre résumé, nous acceptons le principe des dispositions concernant les changements technologiques. Certes, nous préférons que le syndicat et l'employeur arrivent à un accord volontaire sur ce point plutôt que de leur imposer une législation en ce moment. Ceci cause un problème réel comme vous l'avez fait ressortir.

Nous avons songé à quelques possibilités sans savoir jusqu'à quel point elles sont pratiques. Dans le cas d'une convention qui expire plus d'un an après l'entrée en vigueur de la loi, on pourrait allouer un an au maximum. Dans le cas d'un contrat de trois ans, conclu seulement quelques mois avant l'entrée en vigueur de la loi, il pourrait survenir des problèmes. Cela donnerait peut-être la chance à l'employeur d'apporter de nombreux changements dont les conséquences seraient pénibles. Nous avons donc imaginé de prévoir dans la loi un court délai. Une autre possibilité serait d'obliger les employeurs à respecter immédiatement la clause du préavis.

M. Cafik: Sans rouvrir le contrat?

M. Finn: Oui. Le syndicat serait ainsi protégé.

M. Cafik: Très bien. Est-ce que les syndicalistes ont fait des recherches concernant ce projet de loi pour évaluer l'envergure des problèmes dont vous parlez? Combien de contrats, combien d'employés fédéraux seront visés? Le problème est-il d'envergure, est-il tout simple, ou est-ce une question psychologique? Quel est-il en réalité?

M. Finn: Je ne crois pas qu'il y ait des études de ce genre. J'estime que le problème n'est pas de grande envergure pour les employés fédéraux. Nous avons déjà un article assez satisfaisant sur les changements technologiques

[Text]

federal jurisdiction. We already have a reasonably, relatively good, technological-change clause in the railway agreements which covers more than one fifth of the employees under federal jurisdiction.

I know the airline mechanics have a clause which would put the legislation into effect under a clause that they negotiated in their last agreement. I know, for example, that the longshoremen recently came to a very good agreement in Quebec. So I do not think it would be a major problem under federal jurisdiction.

Mr. Cafik: You do not consider this to be that significant a point made by way of objection to the bill.

Mr. Finn: No, I really do not, and this is my opinion, but the danger is always there. A point that we make elsewhere in our presentation is with regard to numbers—maybe you will want us to discuss that later—we feel very strongly that whether one employee or one thousand are affected, the hardship on that one employee is as great. You cannot quantify human misery.

Mr. Cafik: I do not think anybody can challenge that any person's misery is something to be shared by all of us and tried to be avoided in every possible way. However, at the same time I suppose, as a legislator, one has to look—whether you can do it or not—at things in terms of quantity from time to time or else we would end up with legislation that may be rather difficult to manage and cope with. It might even make it worse instead of better.

Mr. Finn: I do not know. The Labour Minister has recently introduced legislation to eliminate or to prevent discrimination on the basis of age, sex and so on, and we might very well have in this act discrimination based on numbers. In other words, an employee could be discriminated against because he is a member of a smaller group—it is just his hard luck. So I think legislation that would discriminate on the basis of numbers perhaps may be just as objectionable as one that discriminates on another basis.

Mr. Cafik: It is a good point, I am glad you made it. There is another area where you were talking about Clause 195, where the Minister has the right to interject a mediator at any time, whether or not an impasse has been reached. In reading that clause, there is certainly no authority given to any mediator. He is to try to sort of reconcile differences and so on. He has no legislative power, as I see it, under the bill. It would seem to me that that is not a very important objection, but I may not see the significance of the point that you are making. I cannot see how he would do any harm. I agree, he cannot force mediation. That is a thing to be entered into freely by both parties, but often-times a third party, whether it be in a marital dispute or a labour-management dispute, often can look at things in a more objective way and, perhaps, get a reconciliation. How significant is your objection to that particular clause?

• 1145

Mr. Gingerich: Well, Mr. Chairman, in reply I would say that our objection is very significant and it is a very real one to us. Of course since 1950, we have had a great deal of experience in negotiating with the railways. We have had experience first of all during the nineteen-fifties and the early sixties in which the collective bargaining process did not take place and probably could not take place because the federal government, was always in the wings and nothing very much happened. It tended to be a ritual that was performed and we went through the conciliation pro-

[Interpretation]

dans les accords sur les chemins de fer et cela couvre un cinquième des employés fédéraux.

Je sais que les mécaniciens des services d'aviation en bénéficieraient également. Les débardeurs ont également signé un accord très satisfaisant au Québec récemment.

M. Cafik: Vous n'estimez pas qu'il y ait là raison de s'opposer au projet de loi?

M. Finn: Non. Mais il subsiste toujours un risque. Nous estimons que le sort d'un employé est aussi important que celui de milliers.

M. Cafik: Nous sommes en effet solidaires quand il s'agit de la misère humaine. Toutefois, le législateur doit toujours peser les possibilités et tenir compte du nombre, sans quoi la loi ne serait pas applicable.

M. Finn: Le ministre du Travail a récemment présenté un projet de loi éliminant la discrimination selon l'âge, le sexe et ainsi de suite, et il se peut bien que dans ce projet de loi, il y ait discrimination suivant le nombre, soit à l'égard de groupes minoritaires.

M. Cafik: J'apprécie le fait que vous le reconnaissiez. Vous avez parlé de l'article 195 qui permet au ministre de désigner un médiateur en toutes circonstances. L'article ne semble pas en prévoir. Le médiateur doit réconcilier les parties dissidentes et ainsi de suite. Il ne possède aucune autorité pour légiférer d'après ce que je vois dans le bill. La médiation doit se faire de façon amicale entre les deux parties. Cependant, l'observateur objectif peut aider à la réconciliation. Vous opposez-vous sérieusement à cet article?

M. Gingerich: Notre objection est ferme. Depuis 1950, nous avons beaucoup négocié pour les cheminots. Au début des années 50 et 60, nous avons beaucoup travaillé aux conventions collectives qui n'aboutissaient jamais à rien parce que le gouvernement fédéral leur faisait échec. Nos efforts de conciliation étaient réglés comme par un rituel du gouvernement lui-même.

A la fin des années 60, on a adopté une nouvelle tactique assez dangereuse qui consistait à faire participer la troisième partie aux pourparlers dès le début des négocia-

[Texte]

cess and finally it was settled in one way or another usually by some kind of action from the government itself.

In the late nineteen-sixties we embarked on what we think is a new phase, a rather disturbing one, and that is the insertion of the third party into the talks at too early a stage. Again, our experience shows that the most satisfactory agreements, and they are usually the ones that neither side is satisfied with, are those in which the complete process is allowed to take place. We know that when it comes to the crunch nothing is liable to happen from the company's point of view unless the clock is running and we do not want to have any interference from any other source until that takes place, until we have had the opportunity to come to the test, to go through all of the efforts to settle the thing through direct discussions with the company, through all of the things that we are able to do and the persuasion and arguments that we are able to put forth at the bargaining table. Only after we have done all of that and we really have a dispute on certain items do we want a third party involved at all.

We think, from our point of view, it certainly disturbs the collective bargaining process just as much as it was disturbed in the nineteen-fifties and the early nineteen-sixties when the other thing was happening, when there was no interference before the fact it was after that the process was no less real within the meaning and the preamble that we have set out here than it is now with the third party coming in too soon. It might well be that for some reason or another we would welcome a third party early in the talks. We would prefer if the legislation did not give the Minister authority simply to insert him or to insert a third party into discussions until they reach the stage where everything else has been done and the clock is truly running; not one side sitting back waiting for something to happen because of pressure from a third party. That is our fear.

Mr. Cafik: All right. So you are concerned then that the injection of this third party is really counterproductive. You do not think that it is serving a useful function in order to minimize the adversary position somewhat and more rapidly reach an agreement?

Mr. Gingerich: No, we would prefer to leave that to judgment at the time. As I said, it might well be in some circumstances the third party could be useful and if both sides agree that third party should come in, well, then fine. We accept that. But generally speaking, no, we think the third party does nothing to facilitate the collective bargaining process which is best done by direct contact between those two parties until such time as they just positively can go no further without someone else coming in.

Mr. Cafik: So you would like to limit the Minister's power under proposed Section 195 to inject a mediator at any stage if he was requested by both parties or by one party?

Mr. Gingerich: Well, we say by both parties, which we think is a satisfactory way of doing it. We think at that stage the two parties could probably agree that was the logical step to take.

Mr. Cafik: All right. Now, do you envisage the Minister having the power at all to interject a mediator without agreement by both parties at any stage in that development? Do you see a point where he should have the right to do this?

[Interprétation]

tions. Les meilleurs rouages sont d'habitude ceux qui ne plaisent ni à un côté ni à l'autre. Nous savons que c'est dans l'intérêt de la compagnie de résister jusqu'au bout et que nous devrons passer par toutes les phases de la lutte. Ce n'est qu'après avoir épuisé tous nos moyens que nous sollicitons la présence d'une troisième partie.

Cela bouleverse le processus de la convention collective tout autant que durant les années 50 ou 60 alors que d'autres événements survenaient et qu'il n'y avait aucune intervention avant le fait accompli, mais seulement après que le processus soit rendu au point que je viens de décrire. Il se peut que pour une raison ou une autre, nous acceptons la troisième partie au début des négociations. Nous voudrions que la loi n'autorise pas plus le ministre qu'une troisième partie à s'immiscer dans les discussions avant qu'elles parviennent à la onzième heure; nous ne voulons pas qu'un côté puisse résister dans l'espoir que quelque chose se produira sous la pression d'une troisième partie. C'est ce que nous redoutons.

M. Cafik: Alors vous estimez que la troisième partie constitue une entrave et que cela ne hâte pas l'entente?

M. Gingerich: C'est une question d'opinion. Il peut arriver que les parties l'estiment souhaitable. Mais de façon générale, cela ne hâte pas la procédure des négociations à moins qu'on en arrive à une impasse.

M. Cafik: Alors vous préférez que le ministre ne dispose pas des pouvoirs prévus à l'article 195 et qu'à n'importe quel moment des négociations les deux parties ou une des parties proposent la nomination d'un médiateur.

M. Gingerich: Il semble que les deux parties pourraient se mettre d'accord pour prendre une décision à ce stade.

M. Cafik: Admettez-vous que le ministre puisse désigner un médiateur sans l'accord des deux parties au cours des négociations? Envisagez-vous des circonstances où il pourrait en avoir le droit?

[Text]

Mr. Gingerich: I think after the conciliation process had taken place that there might be a stage when a mediator could be put in by the Minister. After a board had made a report and there was an obvious deadlock, then it might be useful at that stage but we think not as it is spelled out in the bill.

• 1150

Mr. Cafik: All right. Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Gingerich, what happens to the employees of the Canadian National Railways when they come up to a picket line and they refuse? What happens as far as the company is concerned? Do they send bosses out to talk to the boys and make them go through?

Mr. Gingerich: We have had all kinds of examples on the Canadian National. Generally what happens is that the truck driver involved or the employee involved, whatever he happens to be, approaches the picket line. He is obviously convinced for one reason or another that he should not cross, he returns to the terminal and is usually at that stage accompanied by a supervisor who takes him out and makes sure there is police protection and forces him to cross the picket line. That is a rather general statement. It does not happen in every instance. If the employee at that stage says that he will not go in, again for whatever reason, he can be assessed demerit marks. We have had instances where people have been suspended for as long as a couple of weeks or a month as a result of that kind of refusal. The pressure on the employee involved can be pretty intense.

Mr. Turner (London East): Have the members of the Teamsters' Union anything in agreements to enable them to refuse to cross picket lines?

Mr. Gingerich: I understand they have in some agreements. I may say we also have it in some agreements.

Mr. Turner (London East): In your opinion, does not the violence start when somebody tries to cross the picket line? This is what generates the heat.

Mr. Gingerich: Quite often. Nothing quite leaves a person feeling so completely hopeless than to see someone else jeopardizing his job, and that is exactly what is taking place at that time.

Mr. Turner (London East): You work in the railway industry and as you know, the railway industry has CTC rules. If the employees lived up to these rules 100 per cent in today's working conditions, would it not be considered a slow-down?

Mr. Gingerich: It certainly would be considered a slow-down.

Mr. Turner (London East): Is it not a fact that the rules more or less protect the company? That they do not protect the employees? In the event something happens, the company throws the rule book at you. Right?

[Interpretation]

M. Gingerich: Une fois que le procédé de conciliation a suivi son cours, il peut y avoir un stade durant lequel le ministre pourrait désigner un médiateur. Cela serait peut-être utile après qu'un conseil ait fait un rapport et qu'il y a impasse, mais pas de la façon dont le projet de loi le décrit.

M. Cafik: Très bien, je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur Gingerich, qu'arrive-t-il aux employés des chemins de fer nationaux qui se présentent à la ligne de piquetage et qui refusent de la franchir? Que fait la compagnie avec eux? Est-ce qu'ils envoient des patrons parler aux employés et pour les faire passer?

M. Gingerich: Nous avons eu toutes sortes de cas avec les chemins de fer nationaux. En général, ce qui arrive c'est que le camionneur impliqué ou l'employé, quel qu'il soit, s'approche des piquets de grève. Il est convaincu évidemment que pour une raison ou pour une autre il ne doit pas traverser et retourne au terminus. Il est habituellement accompagné à ce moment-ci par un surveillant qui sort avec lui et qui s'assure que la police le protège pour le forcer à traverser les piquets de grève. Je parle de façon générale, mais cela ne se produit pas toutes les fois. Si l'employé, à ce moment-ci, déclare qu'il ne veut pas entrer, on peut lui attribuer des points de démerite. Dans certains cas, des personnes ont été suspendues pendant plusieurs semaines ou un mois à la suite de ce genre de refus. Il y a parfois une très grande pression exercée sur l'employé.

M. Turner (London-Est): Les membres du syndicat des compagnons ont-ils dans leurs conventions quelque chose qui leur permettrait de refuser de traverser les piquets de grève?

M. Gingerich: Dans certaines conventions, oui. Je dois dire que nous avons également une disposition dans certaines de nos conventions.

M. Turner (London-Est): A votre avis, la violence ne commence-t-elle pas lorsqu'une personne tente de traverser les piquets de grève? C'est ce qui met le feu aux poudres.

M. Gingerich: Très souvent. Une personne se sent habituellement très désemparée lorsqu'elle voit quelqu'un d'autre tenter de faire échouer son travail. C'est exactement ce qui arrive à ce moment-là.

M. Turner (London-Est): Vous travaillez dans l'industrie ferroviaire et comme vous le savez, cette industrie suit les règlements du CTC. Si les employés travaillaient selon ses règles, ne croyez-vous pas qu'il y aurait ralentissement?

M. Gingerich: Certainement, si l'on se reporte à la question qui a été posée précédemment.

M. Turner (London-Est): N'est-il pas vrai que les règlements protègent plus ou moins les compagnies, qu'ils ne protègent pas les employés? Si quelque chose se produit, la compagnie vous met sur le nez le livre du règlement, n'est-ce pas?

[Texte]

Mr. Gingerich: Exactly.**Mr. Turner (London East):** Yet you would be 24 hours going from one terminal to another if you lived up to the rule book. Is this right?**Mr. Gingerich:** Quite true. And certainly again our experience has been that quite often the employees are encouraged to circumvent the rules or just to pay lip service to them in order to meet the production requirements of a particular terminal or a particular supervisor. However, at some stage should something happen, as you said in your question, Mr. Turner, the book is thrown at the employee and he is the person who is on the hook.**Mr. Turner (London East):** Have you found lately that supervisors in different terminals have their own interpretation of the rules? This definitely is a violation of the rules if you live up to the CTC recommendations as far as the rules are concerned. Is this correct?**Mr. Gingerich:** We have had occasions, certainly in London and in other parts of Southwestern Ontario, where that kind of thing has happened, where we have had conflict as to what the rules mean, with employees caught between what they think is right and what someone else is ordering them to do. Certainly we have had occasions of that.**Mr. Turner (London East):** Thank you.**The Chairman:** Would Mr. Alexander have any questions to ask the witness?**Mr. Alexander:** No. In all fairness, Mr. Chairman, I just came in and I do not think I can get involved in it to any great extent. However, I will just say this. Regarding technological change, we have had a number of briefs so far, particularly from management, who are a little concerned about the aspect of collective bargaining where we really have two parties sitting down discussing their mutual interests in order to come upon a proper solution and there is some concern about the government now intervening by telling these parties what to put into their agreements, which sort of destroys the aspect of collective meeting or bargaining. Have you any thoughts on having a third party now coming in and telling you what should go in?

• 1155

Mr. Gingerich: I certainly have some thoughts about it and I think you can go anywhere from the one extreme, which is desirable in some ways and works in some countries where there are no rules at all covering the collective bargaining process or what may or may not be inserted, to the kind of system we have developed where we have a great many rules. I think you would have to be able to compare different societies and customs and practices to be able to also compare labour legislation. In my opinion, again the best agreements and the best relationships exist in those places where the two sides are most nearly equal.

I think the technological change part of the bill spells out the rules under which certain changes may be made and I see nothing wrong with that. I think it would encourage the parties, in my opinion, to sit down and work out their own rules. It will be, I think, in the interests of both to be sure there is provision in their own agreements for spelling out in detail how these things will be handled so that legislation, I suspect, will not apply in that many cases after some period of time.

[Interprétation]

M. Gingerich: C'est cela.**M. Turner (London-Est):** Et pourtant, cela vous prendrait 24 heures pour vous rendre d'un terminus à l'autre si vous suiviez exactement un règlement, n'est-ce pas?**M. Gingerich:** C'est très vrai. Nous nous sommes rendu compte de nouveau qu'on encourage très souvent les employés à contourner le règlement ou à faire semblant de le respecter pour satisfaire aux exigences de production d'un terminus ou d'un surveillant particulier. Toutefois, si à un certain moment quelque chose va mal, comme vous l'avez dit dans votre question, monsieur Turner, on met les règlements sous le nez de l'employé et c'est lui en définitive qui est pris.**M. Turner (London-Est):** Avez-vous remarqué récemment que les surveillants dans les divers terminus avaient leur propre interprétation du règlement? Il s'agit certainement d'une violation du règlement, si vous vous en tenez au règlement du CTC.**M. Gingerich:** Nous avons eu quelques cas, à London et dans d'autres parties du sud-ouest de l'Ontario, où cela s'est produit. Il y a eu des conflits relatifs à l'interprétation du règlement, les employés étaient partagés entre ce qu'ils croyaient être le règlement et les ordres qu'on leur donnait. Nous avons certainement eu des cas de ce genre.**M. Turner (London-Est):** Je vous remercie.**Le président:** Monsieur Alexander, avez-vous des questions à poser au témoin?**M. Alexander:** Non. en toute justice, monsieur le président, je ne suis venu qu'écouter et je ne désire pas trop m'engager. Toutefois, j'aimerais ajouter quelque chose concernant le changement technologique. Nous avons reçu quelques mémoires jusqu'à ce jour, particulièrement des patrons. Ils sont un peu inquiets: la négociation collective prévoit que les deux parties peuvent discuter de leurs intérêts mutuels afin d'en arriver à une solution adéquate. Or, le gouvernement veut maintenant intervenir pour leur dicter ce qu'elles doivent inclure dans les contrats, ce qui est contraire à l'esprit des négociations collectives. Qu'en pensez-vous?**M. Gingerich:** J'ai certainement réfléchi à la question et je crois que l'on peut aller d'un extrême à l'autre et inclure tout ce qui semble souhaitable, que cela provienne d'autres pays où il n'y a pas de règlement du tout concernant les processus des négociations collectives ou ce qui peut être ajouté ou non au genre de système que nous avons mis sur pied ici et qui contient de nombreuses règles. Il faudrait, je crois, pouvoir comparer des sociétés et des coutumes différentes afin de pouvoir comparer également la législation ouvrière. A mon avis, les meilleures conventions et le meilleur rapport existent là où les deux côtés sont à peu près sur le même pied.

Je crois que la partie traitant du changement technologique dans le projet de loi définit le règlement en vertu duquel certains changements peuvent se faire et je ne vois pas ce qu'il y a de mauvais à cela. Je ne peux qu'encourager les parties, je pense, à se rencontrer et à formuler leurs propres règlements. Les deux parties ont intérêt à s'assurer qu'il y a des dispositions dans leur convention qui définissent précisément comment traiter ces questions

[Text]

I personally have had some concern over the years whether we might not sometimes over-legislate. In this case I think because of the system we have it is impossible to stop and I think, again as I mentioned before, that what we are asking for is not some advantage or some unfair advantage; we are simply saying take the shackles off the union and the workers by taking away the unilateral right of a company. It is in that positive sense we look at this legislation, not as giving some unfair advantage to the union but rather simply giving the union the same advantage the employer now has.

Mr. Alexander: Can you elaborate on that? That seems to be a problem that is consistently brought before us in the brief whereby it seems to management that union has a bigger stick and they are being given an even bigger stick. Can you elaborate on that because there seems to be some feeling that unions are even more powerful than management, let us put it that way, and by this bill we are giving them a weapon that will make them that much more powerful. Would you care to comment on that because this seems to be the trend in most of the briefs from management at this particular time.

Mr. Gingerich: Certainly in various unions, primarily in the Brotherhood for the last 20 years, my experience has not been one of any feeling of great elation or power or confidence or authority as I have entered into bargaining with any company. It is not my impression that unions have that kind of power. It certainly is not the way I see it.

As far as this aspect is concerned, we do have agreements, and Mr. Finn mentioned the railway agreements, that contain what is a comparatively good technological clause.

Mr. Alexander: I guess most of your agreements now, and I think there is a trend, do cover the effects of aspects of technological change. Do you find this is the trend?

Mr. Gingerich: Yes, it certainly is. I think this kind of legislation will speed that up and I would guess certainly it would be in the union's interest, in my opinion, to have the provision in the agreement rather than fall back on the legislation. I think in the same way it would be in the company's interest to make sure that it is in the agreement. I have no impression nor sense of that kind of fear about the authority of the union as far as these provisions are concerned. I think it will encourage. First of all, it will take the shackles off the unions to some extent and I think it will in fact encourage both parties to insert suitable clauses in their agreements.

• 1200

Another thing that I would like to say is that it does another thing, not always with the best results in my opinion, is to make the union a party to the agreement. It makes the union a party to the change.

Mr. Alexander: Were they not a party to the . . .

Mr. Gingerich: A party to the change itself.

Mr. Alexander: They are not negotiating the change.

[Interpretation]

pour que la loi ne s'applique pas à autant de cas après un certain temps.

Depuis quelques années, je me demande parfois si nous n'avons pas tendance à trop légiférer. Dans ce cas-ci, et à cause du système que nous avons, il est impossible de nous arrêter et, je l'ai déjà dit, ce que nous demandons ce ne sont pas des avantages déraisonnables, mais tout simplement de retirer pour les syndicats et les employeurs les obstacles en abolissant le droit unilatéral d'une société. Nous regardons la Loi d'un œil objectif, sans vouloir donner des avantages déraisonnables au syndicat mais plutôt en lui accordant les mêmes avantages que possède actuellement l'employeur.

M. Alexander: Pouvez-vous préciser? C'est un problème qui revient souvent dans les mémoires. La direction croit que le syndicat a un gros bâton et qu'on lui en donne un plus gros encore. On semble croire que les syndicats sont plus puissants que la direction, et que par ce projet de loi nous donnons une arme qui les rendra plus puissants encore. Pourriez-vous nous dire ce que vous en pensez, car il semble que ce soit une tendance qui se manifeste dans la plupart des mémoires que nous recevons des patrons actuellement.

M. Gingerich: Certainement. Dans les divers syndicats que j'ai rencontrés, particulièrement la Fraternité au cours des 20 dernières années, je n'ai pas eu de sentiment de puissance, de confiance ou d'autorité, lorsque je suis, entré en négociation avec une société. Je n'ai pas l'impression que les syndicats ont ce genre d'autorité. Ce n'est pas la façon dont je le vois.

Sur cet aspect, nous avons des conventions, je pense que M. Finn a parlé des conventions des chemins de fer qui contiennent un article sur le changement technologique relativement bon.

M. Alexander: Je pense que vos conventions ont tendance actuellement à prévoir les changements technologiques. Croyez-vous que ce soit là la tendance?

M. Gingerich: Oui, certainement. Ce genre de loi va accélérer les choses et je crois sûrement que c'est dans l'intérêt des syndicats d'inclure une disposition dans la convention plutôt que de revenir sur la Loi. C'est également dans l'intérêt de la compagnie de s'assurer que cet article fait partie de la convention. Je n'éprouve pas ce genre de craintes concernant l'autorité du syndicat, du moins en ce qui concerne les dispositions dont nous parlons. C'est plutôt un encouragement. Tout d'abord, on pourra ainsi abolir les obstacles qui gênent jusqu'à un certain point les syndicats et de cette façon encourager les deux parties à inclure des articles appropriés dans leurs conventions.

Autre aspect négatif à mon sens, c'est que les syndicats signent l'accord.

M. Alexander: Alors qu'ils ne sont pas responsables . . .

M. Gingerich: Qui ne sont pas responsables des changements eux-mêmes.

M. Alexander: Ils ne négocient pas au sujet des changements eux-mêmes.

[Texte]

Mr. Gingerich: Frankly, I am not always happy about that.

Mr. Alexander: I thought they would be negotiating the effect of the change.

Mr. Gingerich: Yes, this is what would happen here. Our submission says that it should go further than that. In our view it should go as far as Mr. Justice Freedman went in his report and make the change itself subject to bargaining.

Mr. Finn: May I just add to that the reason. You say that management claims that unions already have a big stick and this would give them a bigger one. Actually the unions do not have any stick whatsoever when it comes to the introduction of technological change during the term of the contract. The unions are absolutely powerless at the present time to prevent management from making the change unilaterally. So, that all the power is on management side in this area, none with union, absolutely none.

The reason we need legislation in this area is to correct this tremendous imbalance of power on management's side and give the union the right to negotiate, at least the effects of the changes, if not the changes themselves.

Mr. Alexander: Another thing that bothers me in this area is when two parties sit down to negotiate the terms of a contract, I believe they enter this matter in a bona fide way and they probably after due deliberation reach agreement on just about everything they can possibly think about. What concerns me about this is, are we going to get that bona fide relationship or sincerity in bargaining when it is known that you can subsequently open that contract? In other words, I am worried about the fact that perhaps there will not be that bona fide aspect of negotiation because someone thinks, why give my best now, why go all out? Let us hold back and perhaps maybe let us even opt out. At the same time he knows he can jump back in again. I am very concerned about that.

Mr. Gingerich: May I answer that?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Gingerich: First of all, every agreement that I have any experience with, both parties to the agreement have the right to serve demands when the contract opens, so I do not see one side just automatically saying that it will opt out. That will be subject to the collective bargaining process whether either party can opt out or not.

You are quite right, the agreement is signed. It is agreed to and finally signed on the basis of conditions that exist at that time.

Mr. Alexander: That is right.

Mr. Gingerich: Again, you are right that our agreements tend to cover everything that we can possibly anticipate. We ask for conditions under which both parties are treated as equals and have relatively equal powers under the agreement, and having come to an agreement on conditions that exist on May 10, 1972, on everything that could be anticipated, if six months later or a year later the company changes conditions, then we say then by all means that part relating to the change in conditions should now be open again for discussion and all of the rules, all of the advantages and disadvantages of the collective bargaining process should apply to it. Certainly having made the agreement on conditions, working conditions, schedules, number of people needed, jobs, classifications,

[Interprétation]

M. Gingerich: C'est loin de me donner satisfaction.

M. Alexander: Je pensais que les syndicats discuteraient des répercussions des changements.

M. Gingerich: C'est ce qui arriverait en l'occurrence. Dans notre mémoire, nous disons qu'on devrait aller encore plus loin et nous estimons même, comme le dit le juge Freedman dans son rapport, que les changements eux-mêmes devraient être négociables.

M. Finn: Vous dites que d'après les patrons, cette disposition renforcerait les syndicats. En réalité, les syndicats n'ont aucun pouvoir quant à l'introduction des changements technologiques pendant la durée d'application d'une convention. Dans les conditions actuelles, les syndicats ne peuvent rien faire pour empêcher la direction d'introduire de tels changements unilatéralement. C'est donc le patronat qui détient la totalité du pouvoir dans ce domaine alors que les syndicats en sont absolument démunis.

La loi est donc indispensable pour redresser ce déséquilibre actuellement en faveur du patronat et permettre au syndicat de négocier ne fussent que les répercussions des changements, sinon les changements eux-mêmes.

M. Alexander: Ce qui me préoccupe également, c'est que lorsque les deux parties se réunissent pour discuter les clauses d'un contrat, elles le font de bonne foi si bien qu'après un examen approfondi, un accord est conclu sur pratiquement tous les points. Or, continuera-t-on à négocier de bonne foi, dès lors qu'on peut toujours revenir sur les engagements contractuels? Je crains donc que cette atmosphère de confiance mutuelle ne disparaisse si une des parties juge préférable de ne pas s'engager sachant qu'elle peut toujours rouvrir les discussions.

M. Gingerich: Vous permettez que je réponde?

M. Alexander: Certainement.

M. Gingerich: D'après mon expérience, les deux parties à un accord ont le droit d'exposer leurs exigences au moment de la mise en vigueur de celui-ci, si bien que je ne vois pas pourquoi l'une d'elles déciderait de s'en retirer. L'abandon des clauses du contrat par une des parties fera l'objet de la négociation collective.

Vous avez eu raison de dire que l'accord est signé. Il l'est sur la base des conditions existant au moment de la signature.

M. Alexander: C'est exact.

M. Gingerich: Vous avez encore raison lorsque vous dites que les accords couvrent d'habitude tous les points prévisibles. Nous exigeons que les deux parties soient traitées comme égaux et se voient attribuer des pouvoirs plus ou moins égaux aux termes de l'accord; lorsqu'un accord est conclu sur tous les points prévisibles le 10 mai 1972, et lorsque six mois ou un an plus tard, la société change les conditions, la partie de l'accord relative au changement de conditions doit pouvoir être renégozié conformément à toutes les dispositions régissant les conventions collectives. Donc, si le 10 mai 1972, on tombe d'accord sur les conditions de travail, les horaires, le nombre de travailleurs, la classification des emplois, etc., et si par la suite des conditions sont modifiées, seule la partie de la convention se

[Text]

and so on on May 10, 1972, and agreed in good faith to live with those conditions for a stated period of time, if subsequently those conditions change then we say that only the part that relates to the change should then be put back on the table.

I do not have any reason to believe your fears should bother you too much. I think, in fact, neither side would sit back and hold back on something, because I think anyone who has been involved very much in bargaining is probably of the same opinion that the best way to pin it down is put it in the agreement and pin down all that you possibly can. I think anyone who has been involved very much in bargaining probably is of the same opinion, that the best way to pin it down is to put it in the agreement and you pin down all that you possibly can. So I do not see that anyone would willingly want to lay back and rely on legislation. I do not see that.

• 1205

Mr. Alexander: Are you concerned about the phrase within the bill regarding the change affecting a significant number?

Mr. Gingerich: We certainly are concerned about that.

Mr. Alexander: I do not know whether you have touched that at all, I am sorry I am late. What were your feelings on that? I believe the last group we just spoke with, the Public Service Alliance, indicated they would like to see that phrase struck right out because it is a grey area and nobody knows just what it means and it is going to be very difficult for a board to determine just what we are talking about. What are your feelings on that?

Mr. Gingerich: Well, I think I can maybe sum it up by simply reading a very small portion of our brief. On page 7 we say:

We question whether it is fair, or even ethical, to play "the numbers game" in dealing with such a disruptive development as technological change. Whether one employee or one thousand are threatened, each of them faces the same dislocation and hardship. It is a fallacy to try to quantify human misery, and legislation which implies that hardship is tolerable so long as it is confined to a few rather than a large number of workers is not, we submit, admirable.

There was reference before, if I may, in other questions about the concern for industrial peace, concern for a good management-labour relationship, and certainly that kind of relationship is most likely to be achieved in a setting where the human element, whether it is one person or one thousand is taken into account and given all the benefit of whatever the principle is. If the principle is that any change in the conditions at the time the contract was signed, in this case technological change, should be subject to further negotiation or discussion, then certainly that should apply, whether there is 1, 10, 100 or 1,000 employees involved.

Mr. Alexander: I do not know whether you have covered my other question, Mr. Chairman. There was some concern about the definition of technological change because it was restricted under Clause 149(1)(a):

The introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material . . .

In other words, the definition is restricted in that regard and there was some concern by the last group here to the effect that many things occur that could be called technological change other than change of equipment or material. Are you happy with the definition as it stands now?

[Interpretation]

rapportant à ces modifications doit faire l'objet d'une nouvelle négociation.

Je ne pense pas que vos craintes soient justifiées. Tous ceux qui ont jamais participé à une négociation collective savent fort bien qu'il est de l'intérêt des deux parties de préciser explicitement le plus grand nombre de points possible dans le texte de la convention. Tous ceux qui ont jamais participé aux conventions collectives sont convaincus que la meilleure chose à faire est d'exposer explicitement dans le texte de la convention le plus grand nombre de points possible. Si bien que je ne crains nullement qu'une des parties s'en remette uniquement à la Loi.

M. Alexander: Est-ce que l'expression «nombre important» prévue dans le libellé actuel de la Loi vous préoccupe?

M. Gingerich: Certainement.

M. Alexander: Comme je suis venu en retard, je ne sais pas si ce point a déjà été examiné. Quel est votre avis à ce sujet? L'Alliance de la Fonction publique nous a fait savoir qu'elle aimerait qu'on laisse tomber cette expression qui, à son sens, est trop vague. Qu'en pensez-vous?

M. Gingerich: En guise de réponse, je vais vous lire un court passage de notre mémoire. Il y est dit à la page 7:

Nous nous demandons s'il est juste ou même honnête de jouer ainsi en traitant d'un événement aussi dégoûtant que le changement technologique. Que ce soit un employé ou 1,000 qui soient menacés, chacun doit faire face aux mêmes misères et à la même dislocation. Il est faux d'essayer de quantifier la misère humaine et une mesure législative qui laisse croire que la misère peut se tolérer à condition qu'elle se limite à un petit nombre plutôt qu'à plusieurs travailleurs n'est pas tellement admirable d'après nous.

On a parlé aussi de paix sur le front du travail, de bons rapports patronat-syndicat, ce qui exige que l'on tienne compte du facteur humain, qu'il s'agisse d'un homme ou de 1,000. Si l'on accepte le principe selon lequel toute modification des conditions de l'accord, en l'occurrence les changements technologiques, peuvent être renégociés, cela doit s'appliquer quel que soit le nombre d'employeurs touchés.

M. Alexander: Je ne sais pas si on a déjà soulevé ce point, monsieur le président. Il a été question de la définition du changement technologique, définition restreinte aux termes de l'article 149(1)(a) comme suit:

L'introduction par un employeur dans son travail, entreprise ou affaire d'équipement ou de matériel . . .

Or le groupe qui a témoigné avant vous nous signalait que les changements technologiques ne se limitent pas uniquement aux changements d'équipement ou de matériel. Êtes-vous d'accord avec la définition telle qu'elle figure dans le texte de la Loi?

[Texte]

Mr. Gingerich: Well, we do not deal with it in our brief and I explained when we started that we have not tried to take apart every clause in the bill and so on. We have dealt with the parts of those proposed sections that bother us the most. Although we do not deal with it specifically, certainly we would support the idea and we believe that the interpretation should be much broader than it is. As I say, we do not state it in this brief.

Our present agreements with the railway use "job security, technological, operational, organizational change". We think that kind of coverage would be much more suitable in this day and age when indeed changes, in view of new technology or new abilities, are not confined simply to bringing in a new machine or handling new material. In fact, technology often allows for other kinds of changes that cannot be pinned to that. However, we do not deal with that in this brief. We do not deal with it specifically.

Mr. Alexander: Well, in that regard, how far can we go with management? This is what concerns me. How far can we go with respect to technological change, particularly if you want that definition expanded? I say this in all fairness, are we not really restricting their movements perhaps to an unbearable degree say. We want to start going even much further than what this bill does. Are we not making it very hard to conduct, to experiment and innovate, and is this not going to be a problem in this area?

• 1210

Mr. Gingerich: There is no question but that it certainly would create problems. Management generally expressed the same fears in 1917 when workmen's compensation was first introduced into the Province of Ontario. It was going to create conditions under which they simply could not operate. The same thing has been expressed to us, just as vehemently as it is being expressed now, when we talked about the 40 hour week, when we talked about rest periods, the 8 hour day and other kinds of benefits. I certainly think it will create problems in some cases but I have no doubt at all about the ability of industry and people to adjust to it. In my view, in 1972 it is no more radical to be insisting that management must take into account changes in conditions that affect people, whether they are necessarily hours of work or rates of pay or things pinned down in the agreement, just as surely as they had to, starting in about 1950, recognize the 40 hour work week. Again, I say that our experience is that the concern being expressed by various management people, I am sure, in most cases is probably a personal genuine concern. But our experience does not support that that concern is causing any great disruption within our industrial community or the business community, or the relationship between company and union. As I said, we have faced that same kind of concern everytime we have come to the bargaining table, to the company, or, in other ways, through legislation, asking for certain basic changes. I look at this as that kind of basic change, one that takes the shackles off the union. Again, as Mr. Finn pointed out, it does not give any advantage in any sense; it simply removes a disadvantage that the unions presently bear.

Mr. Finn: I think we should also keep in mind that each time management introduces a technological change it does so presumably for the purpose of increasing its productivity and its profits. We take the position that the benefits of such changes should not go entirely to management—the disadvantages fall entirely on the employees—

[Interprétation]

M. Gingerich: Nous n'en parlons pas dans notre mémoire, mais nous vous avons expliqué que nous n'avons pas examiné chaque article du bill dans le détail. Nous avons traité uniquement des articles qui nous préoccupent le plus. Mais nous estimons également que l'interprétation de cette notion devrait être bien plus large.

Dans nos accords actuellement en vigueur avec la Société de chemins de fer, il est question de sécurité de l'emploi, changements technologiques et opérationnels d'organisation. Cette définition conviendrait bien mieux aux conditions actuelles, car des technologies nouvelles ne consistent pas uniquement en l'introduction de nouvelles machines ou équipement. En réalité le progrès technologique se traduit bien souvent d'une autre façon mais nous n'en avons pas parlé dans notre mémoire.

M. Alexander: Jusqu'à quel point peut-on aller dans ce sens? Si la définition de révolution technologique est élargie, ne risquons-nous pas de restreindre de façon exagérée les moyens d'action du patronat? Or nous voudrions aller bien au-delà du présent bill. Ce faisant, ne courons-nous pas le risque d'entraver sérieusement toute expérience et innovation créant ainsi un nouveau problème?

M. Gingerich: Cela créerait certainement des problèmes en effet. Le patronat a parlé de la même façon en 1917 lorsque la Loi sur les accidents du travail fut adoptée dans l'Ontario. Il prétendait que de telles conditions lui serait impossible de fonctionner. Les patrons se sont toujours élevés contre toute modification de ce genre que ce soit la semaine de 40 heures, des périodes de repos, la journée de huit heures ou autres avantages. Il y aura des problèmes certainement, mais on s'y adoptera. A mon sens, ce n'est pas plus radical en 1972 d'insister pour que le patronat tienne compte des modifications dans les conditions de travail, qu'il s'agisse d'heures de travail ou le taux de salaire, qu'il n'était radical en 1950 de lutter pour la semaine de 40 heures. Les patrons sont sans doute sincères lorsqu'ils protestent de la sorte. Mais nous ne pensons pas que cela risque d'avoir des répercussions graves à quelque niveau que ce soit. Nous avons toujours eu à faire face à ces objections de la part du patronat chaque fois que l'on a essayé d'introduire des changements. Or il s'agit ici d'un changement essentiel qui assurerait la liberté d'action aux syndicats. Ainsi que M. Finn l'a expliqué, il s'agit non pas d'accorder un avantage à une des parties, mais de libérer les syndicats d'une entrave qui leur est actuellement imposée.

M. Finn: Il ne faut pas oublier non plus que chaque fois que le patronat introduit un changement technologique, il le fait en vue d'augmenter la productivité et dès lors ses bénéfices. Or, d'après nous, les bénéfices retirés de tels changements ne devraient pas appartenir exclusivement au patronat alors que les désavantages incombent entière-

[Text]

and that management has a moral, if not a legal obligation, to take steps to ensure that these changes do not adversely affect their employees. In other words, any cost to the employer should come out of the increased profits that he will presumably enjoy as a result of these changes.

Mr. Alexander: A concern registered by many people, particularly in the area of essential services, is that strikes are becoming unbearable because of the cost, the disruption of the economy leading to unemployment and so on. As I understand it, George Meany—and I do not have to say who he is—seems to believe that we must take a long hard look at the strike weapon, that there must be some other means whereby we can solve industrial disputes. I am wondering, because of this attitude, whether we are moving in the right direction by still insisting that the strike is really the ultimate weapon. Are we not becoming a little inconsistent here? There seems to be a move by many responsible people, particularly in another union, who seem to say that the strike is no longer the weapon that it used to be. I wonder whether we are creating a precedent now which we cannot really move away from. Is this the genuine feeling?

• 1215

Mr. Gingerich: At this point in time it is not the genuine feeling of the brotherhood that the strike weapon is obsolete or should be replaced by some other action. It might be the opinion of this brotherhood that the strike weapon itself could be replaced if in fact we could replace everything else that is part of our system.

Mr. Alexander: For instance?

Mr. Gingerich: Just use the bargaining system itself. If we could wave the magic wand and create the ideal relationship between people and between competitive people, employers primarily, people who are involved in competition to make money, then probably strikes as such would not be necessary.

The strike is such an integral part of the collective bargaining system itself that in my opinion, and certain that of our union, it cannot be altered in any way without affecting the entire system. The process is very clear, at least as it is practiced by the brotherhood and I am sure by most unions, from the formulating of demands at the local level to the serving of demands, the meetings, the direct discussions between company and union, the other processes that are prescribed by law—such as the conciliation process, mediation and the strike process which is the last part of that continuing process, it is not something separate, our belief is that if you remove any one part of it, it is going to disrupt and make the entire system less effective. That is why I said before that we were concerned with the Minister having the right by legislation to insert a mediator at any stage.

Although it has been acknowledged many times that it is not a perfect system, in our opinion it works as well as anything we can devise at this time without attempting to turn the whole system upside down. In our view, as long as we are operating within the competitive and highly organized society that we live in, from the traffic light on the street corner to the medical association, if you will, we think there must be some effective way of arriving at suitable working conditions, at making sure that people are not simply treated as pawns or as slaves by an unscrupulous employer, by unscrupulous governments or whatever.

[Interpretation]

ment aux travailleurs; les patrons sont tenus moralement de s'assurer que ces changements n'entraînent pas de répercussions préjudiciables pour les travailleurs. Autrement dit, l'augmentation des frais d'exploitation éventuels doivent être imputés à l'augmentation des bénéfices résultant de ce changement.

M. Alexander: Dans le domaine des services essentiels, beaucoup de personnes sont d'avis que des grèves sont intolérables en raison de leur coût et des désordres économiques qu'elles suscitent. George Meany lui-même est d'avis qu'il faut voir s'il n'existe pas un moyen autre que la grève pour résoudre les conflits du travail. C'est pourquoi, je me demande si nous n'avons pas tort de prétendre que la grève constitue le recours ultime. Cela n'est-il pas inconsequent? Il semble que de nombreuses personnes, spécialement dans un autre syndicat, affirment que la grève n'est plus l'arme qu'elle était dans le temps. Je me demande si nous ne sommes pas en train de faire un précédent dont on ne pourra s'éloigner. Ce sentiment est-il généralisé?

M. Gingerich: Actuellement, la Fraternité ne considère pas que la grève constitue une arme dépassée ni qu'elle devrait être remplacée. La Fraternité pourrait considérer que la grève constitue une arme dépassée si l'on pouvait, en fait, remplacer tout le système.

M. Alexander: C'est-à-dire?

M. Gingerich: Considérons le système de négociations lui-même. Si nous pouvions magiquement parvenir à une situation idéale en ce qui concerne les relations humaines, et spécialement en ce qui concerne les relations employeur-employé, c'est-à-dire deux personnes qui se font concurrence pour gagner de l'argent, sans doute les grèves ne seraient-elles plus nécessaires.

La grève elle-même est un élément du processus global de négociations collectives, et je considère, comme mon syndicat, que l'on ne peut changer cet élément sans changer le système en entier. Ce processus est très clair, du moins pour la Fraternité et je suis certain qu'il l'est pour la plupart des autres syndicats. La négociation consiste à ce que les demandes soient formulées au niveau local, puis discutées dans des réunions, puis discutées directement entre le syndicat et l'employeur, et il nous semble que la grève ne constitue que l'élément final d'un processus global qui comprend la conciliation et la médiation. Selon nous, si l'on supprime un élément quelconque du système global, le système en entier perdra de son efficacité. C'est pourquoi, j'ai dit tout à l'heure que nous étions inquiets de voir que le ministre pourrait avoir légalement le droit de faire entrer dans le processus de négociations, à n'importe quel moment, un médiateur.

Bien que l'on ait souvent affirmé que ce système ne soit pas parfait, nous pensons qu'il fonctionne aussi bien que n'importe quel autre système que nous aurions pu mettre en place sans renverser la structure de notre société. Selon nous, aussi longtemps que nous vivrons au sein d'un système concurrentiel hautement organisé, il faudra réussir à définir des conditions de travail acceptables permettant d'assurer que les employés ne seront pas considérés comme de simples pions ou esclaves au service d'employeurs, ou gouvernements sans scrupule.

[Texte]

With that kind of background, we think the present collective bargaining system, given all other aspects and conditions of our society, works as well as any system we can devise at this time. In those terms it is not our belief that the strike as part of our collective process is in any way obsolete or useless. On the contrary, we think it is the thing at least in theory that makes the rest of the system work and it should.

Mr. Finn: I might add that the disruptive effects of strikes on the economy have been greatly exaggerated. Last year the total number of man-days lost from strikes amounted to only one tenth of one per cent of the total man-hours worked. Even in the worst years of industrial disputes the percentage is not much higher than that. When compared with such other causes of lost man-hours as sickness or absenteeism, it is insignificant as the Department of Labour concludes in a recent report. So when you consider the number of collective agreements negotiated during the course of a year, which would run into the thousands, and compare them with the number that result in disputes which then result in strikes, you will find that a very, very high percentage, 95 per cent to 98 per cent of agreements are negotiated without strikes. The main reason why they are negotiated without strikes is that the unions have that right to strike, because the employer knows that the alternative to peaceful settlement is a strike, and in most cases this results in a voluntary agreement. But if you take away the right to strike legally, I suggest to you that you will have many more strikes than you now have. You will have many more illegal strikes than you now have legally. This has been the experience of any country that has tried to ban strikes, such as Australia. England also tried to do it for a while. This is the reality of the situation.

• 1220

Mr. Alexander: Just one question, Mr. Chairman, though I do not know whether I should even get into this. You are not of the same opinion when it comes to essential services, are you? Is it not about time you started to determine what are essential services? You said that the man-hours lost were not significant in terms of how many agreements had been signed, but can we still say the same thing when we talk about the CBC, the air traffic controllers, air technicians or the Post Office? I think we are talking about a lot of money here and a lot of people and a lot of disruption. The fact that we have 95 per cent settled certainly does not answer any questions as to what the other 5 per cent can do in terms of disruption.

Mr. Finn: Obviously a distinction has to be made between essential services and private industry, and ideally there should be some alternative to the strike involving workers who provide vital or essential services. There should be. But I suggest to you that the strike in such areas cannot be considered to be obsolete unless it is replaced by something that has the same effect; in other words, some method that would guarantee these employees at least comparable wages and working conditions that their counterparts in private industry enjoy by using the strike weapon. And this would involve, it seems to me, a great change of attitude on the part of the employers in the public sector, mainly governments and government agencies.

[Interprétation]

Étant donné les autres aspects de notre société, nous considérons que le système de négociations collectives actuel fonctionne aussi bien que tout autre système que nous aurions pu créer. C'est pourquoi, nous n'estimons pas que la grève, en tant qu'élément du processus de négociations collectives, soit une arme dépassée ou inutile. Au contraire, nous pensons que c'est justement l'élément, du moins en théorie, qui permette au reste du système de fonctionner.

M. Finn: Je pourrais ajouter que les effets des organisations des grèves, à l'égard de l'économie, ont été grandement exagérés. L'an dernier, le nombre total d'heures de travail perdues à cause des grèves ne s'est élevé qu'à un dixième d'un pourcent du nombre total d'heures de travail. Même pendant les années où les conflits industriels ont été des plus graves, le pourcentage n'a pas été beaucoup plus élevé que cela. Si on le compare à d'autres causes de perte d'heures de travail, aux maladies, à l'absentéisme, ce pourcentage est insignifiant; c'était d'ailleurs la conclusion d'un récent rapport du ministère du Travail. Si l'on considère les milliers de conventions collectives négociées pendant une année et que l'on compare ce chiffre à celui des négociations qui débouchent sur des grèves, on constate que 95 à 98 p. 100 de ces conventions sont négociées sans grèves. La raison essentielle pour laquelle ces négociations n'entraînent pas de grève est que les syndicats ont précisément le droit de grève et que l'employeur sait que s'il ne parvient pas à un accord pacifique, il devra faire face à une grève. J'estime que les grèves seront beaucoup plus nombreuses le jour où elles seront illégales. C'est ce qui s'est passé dans des pays où l'on a essayé de bannir la grève, comme l'Australie ou l'Angleterre. Je ne fais là que constater la situation réelle.

M. Alexander: Je voudrais poser une question, monsieur le président, bien que je doute qu'il faille aborder ce sujet. Vous n'êtes pas de cet avis lorsqu'il s'agit des services essentiels, n'est-ce pas? Ne pensez-vous pas qu'il serait temps que vous définissiez les services essentiels? Vous avez dit que le nombre d'heures de travail perdues n'était pas important par rapport au nombre de conventions signées, mais cette remarque est-elle valable lorsqu'il s'agit de Radio-Canada, des contrôleurs du trafic aérien, des techniciens de l'air ou des services postaux? Dans ces derniers cas, il faut compter les sommes perdues, le nombre de gens touchés et les désordres entraînés. Le fait que 95 p. 100 des conventions collectives soient signées sans problème ne prouve absolument rien à l'égard des autres 5 p. 100.

M. Finn: Il est évident qu'il faut faire une distinction entre les services essentiels et l'industrie privée; idéalement, il devrait y avoir un autre système que la grève pour des ouvriers chargés d'assurer des services essentiels ou vitaux. C'est ce qu'il faudrait. Cependant, j'estime que, dans ces secteurs, la grève ne peut être considérée comme moyen dépassé si elle n'est pas remplacée par quelque chose qui aura le même effet; en d'autres termes, il faudrait la remplacer par une méthode garantissant à ces employés qu'ils obtiendront des conditions de travail et de salaire au moins comparables à ce que leurs collègues de l'industrie privée ont obtenues en utilisant la grève. Il me semble que ceci exigerait un changement d'attitude important de la part des employeurs du secteur public, c'est-à-dire essentiellement des gouvernements et des organismes gouvernementaux.

[Text]

Mr. Alexander: What is the matter with the attitude now?

Mr. Finn: The attitude is very bad. First of all, the governments confuse their role as custodians of the public interest and as employers. They confuse their role as employers with their role of guardians of the economy. They try to use their employees as guinea-pigs in the fight against inflation. They impose arbitrary wage ceilings, either officially or unofficially, which very greatly inhibit, if it does not prevent, genuine collective bargaining.

Mr. Alexander: How are we going to fix that?

Mr. Finn: My feeling is that the actual bargaining process should be taken out of the hands of the government and turned over to some impartial agency. If you are going to have an alternative to the strike, it seems to me the only way that it can be done in the Public Service will be to set up some kind of tribunal, such as has been recommended by Leland Hazard of the Carnegie Institute, where he proposes setting up a body that would be entrusted with a continuing survey of all aspects of employment in the Public Service, and vital in essential services.

• 1225

Mr. Alexander: Can you see that we get a copy of this?

Mr. Finn: I could give you some material on this. I am quite impressed by it myself, because one of the things I like about it is that such a commission would consist of people who are independent of government, independent of labour and management, but who would be experts in the field, who would have a secretariat, who would have research facilities, and who would be able to survey all conditions pertaining to employment in the public sector and essential services, and would periodically make recommendations for adjusting wages and working conditions.

Mr. Alexander: Could we go even further and say what has been recommended for the public interest? It would go further than that.

Mr. Finn: One of the things that is attractive to me is that these recommendations would not be compulsory. Neither the employer nor the union would be compelled to accept what the commission would regard as a basis for an ideal settlement. But in practical terms it would be very difficult for them to reject it. They would have to be able to prove some inequity or some injustice, or something basically wrong with the recommendations. This would be very difficult to do if we had the right kind of commission with the right kind of facilities.

It would take the government off the hook, because they would not then be able to be accused of contributing to inflation. They would not be a direct party to such a form of settlement. I am putting this forward as a purely theoretical—

Mr. Alexander: That is right. I certainly appreciate those views.

Mr. Gingerich: You started by saying, is this going the wrong way, recognizing the right to strike.

[Interpretation]

M. Alexander: Que reprochez-vous à leur attitude actuelle?

M. Finn: Leur attitude est mauvaise. Tout d'abord, les gouvernements font une confusion quant à leur rôle de gardien de l'intérêt public et à leur rôle d'employeur. Ils confondent leur rôle d'employeur à leur rôle de gardien de l'économie. Ils utilisent leurs employés comme des cobayes dans leur lutte contre l'inflation. Ils imposent, officiellement ou non, des plafonds de salaires arbitraires qui ne favorisent pas et même parfois empêchent des négociations collectives honnêtes.

M. Alexander: Comment peut-on arranger cela?

M. Finn: Selon moi, il faudrait enlever au gouvernement la responsabilité du processus de négociation pour la transférer à un organisme impartial. Il me semble que le seul moyen que l'on puisse trouver pour remplacer la grève dans la Fonction publique sera de créer une sorte de tribunal, comme celui qui a été recommandé par Leland Hazard, de l'Institut Carnegie, lorsqu'il a proposé la création d'un organisme chargé d'examiner en permanence tous les aspects de l'emploi dans la Fonction publique, ainsi que dans les services essentiels et vitaux.

M. Alexander: Pourrions-nous avoir un exemplaire de cette recommandation?

M. Finn: Je pourrais vous donner des documents à ce sujet. J'ai été moi-même très favorablement impressionné et l'une des remarques les plus intéressantes, selon moi, est qu'une telle commission serait composée de personnes indépendantes du gouvernement, du monde ouvrier et du patronat, mais qui seraient cependant des experts dans le domaine des relations de travail, auraient un secrétariat, disposeraient de moyens de recherche et seraient capables d'examiner toutes les conditions d'emploi dans le secteur public et les services essentiels. Cette commission recommanderait, périodiquement, des ajustements de salaire et de meilleures conditions de travail.

M. Alexander: Pourriez-vous nous dire ce qui a été précisément recommandé dans l'intérêt public? Je suppose que cela irait plus loin.

M. Finn: L'une des caractéristiques qui me satisfait le plus, dans cette proposition, est que les recommandations de la commission ne seraient pas obligatoires. Ni l'employeur ni le syndicat ne serait obligé d'accepter ce que la commission considère comme la base d'un accord idéal. Cependant, pratiquement, il leur serait très difficile de refuser ces recommandations. Ils devraient prouver qu'elles sont particulièrement injustes ou, de quelque manière que ce soit, entachées d'erreurs. Ceci serait difficile à prouver si la commission était bien choisie et si elle disposait des moyens de travail nécessaires.

Ceci libérerait le gouvernement car on ne pourrait plus l'accuser d'être un des responsables de l'inflation. Il ne serait pas directement impliqué dans un tel règlement. Ces remarques sont purement théoriques...

M. Alexander: Certes, mais elles sont très intéressantes.

M. Gingerich: Vous avez commencé par demander si la reconnaissance du droit de grève était une mesure inappropriée.

[Texte]

Mr. Alexander: Yes.**Mr. Gingerich:** At this stage, my answer to you is no, it is not.

Certainly, although we would look for progressive change of any kind that will create a better life, a better opportunity for a satisfactory life for human beings—but as I said before, certainly this union's point of view at this time is that the right to strike should be a right that everyone enjoys, everyone who is subject to work for another person as an employee.

Mr. Alexander: What you are saying is that the right to strike is such an integral part of collective bargaining that one would be, I will not say ill-advised, but one should be very careful not to remove it unless you can get another system which can replace it, just keeping in mind all the various rights of the responsible parties, which would lead them to the same conclusions. But you had better make sure that the new system will give adequate protection. I think this is what you are saying.

Mr. Gingerich: As long as there are people who accept the Malthus kind of theories, then it is imperative that a person have the right by law to withhold his service, if in fact he has to sell it for a dollar. It is imperative that one of his basic rights must be the right to withhold that service if he is not satisfied with the conditions of employment or the rates of pay, or whatever is related to the employment.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman, and gentlemen.

The Chairman: Mr. Skoreyko.

Mr. Skoreyko: It is getting on, Mr. Chairman. Mr. Alexander covered the field quite well in the area in which I was going to ask some questions. However, I want to ask one or two questions, particularly as strikes relate to essential services.

You made the statement a little earlier in your submission that you did not like the idea of intervention of a third party until the conciliation process had completely broken down. Getting into the area of essential services, as an example let us say it is essential that in a certain period, a large movement of grain essential from the prairies to the ports if you like, and at this point the railways are negotiating. If the Minister feels that the negotiation process is breaking down and a strike is inevitable, at this point would it not be wise for the Minister to step in and do something about it? Or do you still maintain that until the conciliation process is completely broken down then the third party should not interfere?

• 1230

Mr. Gingerich: Except that there might be circumstances under which a third party could be useful. But I think there should be no interference with the process until such time as the nose-to-nose confrontation had taken place and could not serve any more useful purpose. May I just add something which I think ties in with something you said about essential services. We represent about 1,500 or 1,600 hospital workers in the Province of Nova Scotia. We are currently engaged in discussions with the provincial government and its bodies for a new contract with those people. The brotherhood would never agree that they should not have the right to strike. I suppose that is an essential service in a sense.

At the same time, as we have proven in every instance where we have been involved in strikes, we would want to maintain essential services within the industry that absolutely had to be maintained. During the last railway strike

[Interprétation]

M. Alexander: C'est exact.**M. Gingerich:** Pour l'instant, ma réponse est non.

Bien sûr, nous sommes en faveur de toute mesure progressiste assurant une vie meilleure mais, comme je l'ai déjà dit, notre syndicat considère que chacun devrait bénéficier du droit de grève, c'est-à-dire chaque personne qui effectue un travail pour une autre.

M. Alexander: Vous voulez dire que le droit de grève est tellement essentiel dans le processus de négociation collective qu'il faudrait se montrer très prudent si l'on voulait le supprimer et le remplacer par un autre système que tiendrait compte des différents droits des parties concernées. Je pense cependant qu'il faudrait également s'assurer que le système protégera les parties de manière adéquate. C'est comme cela que je comprends vos déclarations.

M. Gingerich: Tant que les gens acceptent les théories malthusiennes, il sera absolument essentiel que toute personne ait le droit de refuser d'accorder ses services si elle n'est pas satisfaite du salaire qu'elle en reçoit ou des conditions de salaire qui lui sont faites.

M. Alexander: Merci, monsieur le président.**Le président:** Monsieur Skoreyko.

M. Skoreyko: Monsieur le président, M. Alexander a posé certaines des questions que je voulais poser. Je voulais cependant poser une ou deux questions au sujet des grèves touchant les services essentiels.

Au début de votre déclaration, vous avez dit que vous n'aimiez pas l'idée de l'intervention d'une tierce partie avant la rupture définitive du processus de conciliation. En ce qui concerne le secteur des services essentiels, par exemple, on pourrait dire qu'à certaines époques il est essentiel que des céréales soient transportées des Prairies aux ports canadiens et c'est là où en sont les négociations avec les sociétés de chemin de fer. Si le ministre pense alors que le processus de négociation est en train de se rompre et qu'une grève est inévitable, ne pensez-vous pas que le ministre devrait intervenir? Dans un tel cas, maintenez-vous que cette tierce partie ne devrait intervenir que lorsque le processus de négociations est rompu?

M. Gingerich: Je le maintiens, sauf lorsque l'intervention d'une troisième partie pourrait être utile. Je pense cependant qu'il ne devrait y avoir aucune intervention avant qu'il ne soit prouvé que la négociation face à face n'a plus aucune utilité. Je voudrais faire une remarque concernant ce que vous avez dit au sujet des services essentiels. Nous représentons environ 1,500 à 1,600 employés des hôpitaux de la province de la Nouvelle-Écosse. Nous négocions actuellement un nouveau contrat pour ces employés avec le gouvernement provincial. Notre syndicat n'accepterait jamais que ces employés n'aient pas le droit de grève. Je pense qu'il s'agit cependant d'un service essentiel.

Comme nous l'avons prouvé à chaque fois que nous avons été concernés par des grèves, nous voudrions cependant assurer les services essentiels. Pendant la dernière grève des chemins de fer, et auparavant, nos membres ont assuré leur part des services essentiels à l'usine de chau-

[Text]

and previous railway strikes our membership has maintained their part of the services in the heating plant in the City of Toronto which heats an entire complex downtown as one of the conditions that we have agreed to. Our objective would be to erase human misery, if I may use that term, rather than be the cause of it. But to come back to this Nova Scotia situation and that may be an apt comparison today, certainly we would not willingly accept the proposition that those people as employees of a hospital or a nursing home or whatever should not have the right to strike.

Mr. Skoreyko: The point that I was making is that the movement of grain is part of the transportation system. It is not an essential part of the service, it is the main service, so that the whole railway structure becomes an essential service at this point. If you missed the shipments you could be causing many people to suffer; and so it becomes at least an essential service for the western Canadian. it should be maintained.

Mr. Gingerich: In the kind of society in which we live, we are so interdependent and there are connecting lines between so many things that it might be difficult to find a service that is not an essential service. I am more than a little bit concerned about trying to define it.

Mr. Skoreyko: Yes, yes.

Mr. Gingerich: In the case of the movement of grain prior to 1970, the last time we bargained with the railways, I met with many of the western wheatpools and farmers' groups and talked to them about common problems. It is not easy to do so when your immediate interest appears to be somewhat divergent. However, the circumstances are not such that I can make a decision or a judgment at this stage but we would not consider the movement of the grain on any particular day as taking precedence over the rights of welfare, the benefits of people. It might cause some problems that someone is going to have to find answers to but if the grain does not move today, it will move tomorrow.

• 1235

Mr. Skoreyko: Let me ask you a final question, sir. There seems to be a tendency now on the part of some unions to opt for flouting the law, if you like, in regard to back to work legislation. Is this the general feeling of organized labour right across the country? Is this the direction in which they are headed? In other words, if we cannot negotiate favourably, is this the course that we are going to have to follow? If it is, then one thing I think should not happen, is that organized labour should lose the sympathy of the public at large. As long as organized labour can maintain that sympathy, I think they have things going their way but the Quebec example now is a very sad one I think. I would like you to tell me if you can whether this is the general feeling amongst organized labour across Canada, and indeed, the United States, to disregard laws?

Mr. Gingerich: I do not think it is the general feeling nor the objective. I do not think anyone, a union or a person sets out, except in some individual cases, originally to break the law as such. However, as a result of a series of events a person very often finds himself in a position where he has to make a decision whether he is going to compromise either from a practical point of view or his principles in order to avoid confrontation with the law. I think, in my opinion, it is fair to say that there is a tendency amongst the population generally, I need not put it that vaguely, it is a fact, that there is a tendency amongst

[Interpretation]

fage de la ville de Toronto, qui assure le chauffage de tout un complexe de la ville. C'était une condition que nous avions acceptée. Notre objectif, dans de tels cas, est d'éviter la souffrance humaine, si je peux employer cette expression, plutôt que de la causer. Pour en revenir à l'exemple de la Nouvelle-Écosse, nous ne serions certainement pas disposés à accepter que ces employés d'hôpitaux, de cliniques ou autres, n'aient pas le droit de grève.

M. Skoreyko: Ce que je voulais dire, c'était que le transport des céréales est un élément du système de transport. Il ne s'agit pas d'une partie essentielle du service, il s'agit du service essentiel; ainsi toute la structure du chemin de fer devient alors un service essentiel. Si les expéditions n'étaient pas faites, cela pourrait entraîner de graves souffrances à de nombreuses personnes; ce service est certainement alors un service essentiel pour l'Ouest du pays. Il faudrait donc l'assurer.

M. Gingerich: Dans une société telle que la nôtre, l'interdépendance de chaque activité est si étroite qu'il serait difficile de trouver un service qui ne soit pas un service essentiel. Je reconnais que j'aurais beaucoup de mal à définir le service essentiel.

M. Skoreyko: En effet.

M. Gingerich: Dans le cas des transports des céréales avant 1970, où nous avons négocié le dernier contrat avec les sociétés de chemin de fer, j'ai rencontré de nombreux producteurs et agriculteurs de l'Ouest et nous avons parlé de problèmes communs. Ceci n'est pas facile lorsque les intérêts immédiats de chaque parti semblent diverger. Je ne puis encore prendre de décision, mais notre syndicat n'admettrait pas que le transport des céréales, à n'importe quel moment, soit plus important que les droits ou les avantages sociaux de la population. Bien sûr, il pourrait y avoir des problèmes, mais si les céréales ne sont pas transportées aujourd'hui, elles le seront demain.

M. Skoreyko: J'ai une dernière question à poser. Certains syndicats ont tendance à ne pas se conformer aux lois leur ordonnant la reprise du travail. S'agit-il là d'une attitude généralement adoptée par les syndicats de ce pays? En d'autres termes, en cas d'échec d'une négociation, doit-on s'orienter dans cette voie? Je crains alors que les syndicats ne perdent la sympathie qu'ils ont auprès du public. Aussi longtemps que le public leur est favorable, les syndicats peuvent poursuivre leurs activités, mais ce qui s'est passé récemment au Québec est déplorable. Pensez-vous que la majorité des syndicats, aussi bien au Canada qu'aux États-Unis, adoptent cette attitude de défier l'autorité.

M. Gingerich: Ce n'est ni une attitude générale ni un objectif. Les syndicats, pas plus que les individus, ne se fixent pour objectif de défier la loi sauf dans certains cas particuliers. Toutefois, des événements peuvent placer une personne dans une situation où elle est obligée de décider si oui ou non elle doit accepter un compromis pratique ou idéologique pour ne pas contrevenir à la loi. À l'heure actuelle, la population, en général, a tendance à moins craindre l'autorité qu'autrefois.

[Texte]

people generally not to have the same fear of authority that people once had.

Mr. Skorekko: Prevailed.

Mr. Gingerich: I do not relate that to unions solely. It is part of the game; it is part of the world we live in. So I think certainly there are people, particularly some of the young people, most of them I think, and some older people, like me, who are more inclined now to say, let us not talk about it, or do not spend time explaining the problem, let us find an answer. The answer in the minds of many people is direct action. There is a demand more and more for results from union membership and from other groups of people, too, who are not members of unions. So I think there is a tendency to insist on an answer, not to be put off by saying that we cannot do it but to find a practical answer to practical problems. So I think there is a tendency towards that.

I think responsible union leadership, in my opinion, recognizes the law to the extent that it can. When a law is unfair or when judicial action is unfair, then I think individuals react as people. I do not look at that as necessarily a uniquely trade union feeling at all. I think it is the way we are. We see students, all kinds of people, standing up and flouting the law because they sincerely believe the law is wrong. I suppose the legislators have to look at that and if changes are necessary in basic laws or if new attitudes and new ideas are needed, then it is up to the legislators to make sure that those things are done. I find no quarrel with the concept that you have to live with your conscience and yourself. Again, I come back to what I said—I will try to be brief about it—I think at no point in time does a rational person set out to break the law or to flout the law. In specific circumstances he will find himself from time to time in a position where that is the only course of action he can take, but it is usually the culminating result of things that have gone on before. I do not think when the person started out that he made the conscious decision: I am going to break the law.

Mr. Skorekko: You do not feel that flouting the law in that way, in other words, disregarding the law and order of the land, is a danger to organized labour in particular?

Mr. Gingerich: It is a danger to some extent; yes, it is.

Mr. Skorekko: Thank you very much, sir.

• 1240

The Chairman: Gentlemen, if we are through questioning. I would like to thank Mr. Gingerich and Mr. Finn of the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers for their appearance.

We will adjourn until 3:30 this afternoon, in the same room.

AFTERNOON SITTING

• 1534

The Chairman: Gentlemen, we shall resume consideration of Bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code.

This afternoon we have with us representatives of the United Fishermen and Allied Workers' Union. I would like to introduce to you Mr. H. Stevens, President and also Mr. E. A. Finn, Legislative Director, and invite Mr. Stevens to give us a short resumé of his brief.

[Interprétation]

M. Skorekko: En effet.

M. Gingerich: Ceci ne s'applique pas uniquement aux syndicats. De plus en plus, les jeunes, surtout, et des moins jeunes, dont moi-même, veulent trouver des solutions aux problèmes, plutôt que de perdre du temps à en discuter. Pour beaucoup cette solution consiste en une action directe. De plus en plus, on exige que les syndicats et d'autres groupes obtiennent des résultats tangibles. Les gens veulent obtenir des réponses pratiques à un problème pratique, ils n'acceptent plus qu'on leur dise que c'est impossible. Il s'agit donc bien d'une tendance généralisée.

Les chefs syndicaux se conforment à la loi autant que faire se peut. Mais lorsque la loi ou la décision judiciaire est injuste, la réaction individuelle devient collective. Ceci n'est pas uniquement le fait des syndicats. Cela dépend de nous. Les étudiants, toutes sortes de personnes s'opposent à la loi lorsqu'ils l'estiment injuste. C'est à nos dirigeants de modifier les lois lorsque celles-ci ne correspondent plus aux réalités et attitudes actuelles. Chacun agit selon sa conscience. Comme je le disais donc, une personne raisonnable ne contrevient pas délibérément à la loi, sans motif valable. Mais il arrive qu'elle n'ait pas d'autres recours, par suite de toute une série d'événements. Mais je ne pense pas que l'on envisage délibérément et d'emblée de contrevioler à la loi.

M. Skorekko: Vous ne craignez donc pas que la mise en cause de l'ordre public présente un danger pour le mouvement syndical.

M. Gingerich: Si, dans une certaine mesure.

M. Skorekko: Je vous remercie.

Le président: Messieurs, puisque vous n'avez plus d'autres questions à poser, je tiens à remercier MM. Gingerich et Finn de la Fraternité canadienne des cheminots, des employés de transport et des ouvriers d'avoir bien voulu témoigner devant nous.

Nous levons la séance jusqu'à 15 h. 30. et nous nous réunirons dans la même salle.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Messieurs, nous reprenons notre étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Nous accueillons cet après-midi les représentants de l'Union des pêcheurs et travailleurs assimilés unis. J'aimerais vous présenter M. H. Stevens, président de l'Union et je l'inviterai à nous donner un bref aperçu de son mémoire; il est accompagné de M. E. A. Finn, directeur de la section des lois.

[Text]

Mr. H. Stevens (President, United Fishermen and Allied Workers' Union): I should indicate, Mr. Chairman, that Mr. Finn is the Legislative Director for the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, and since they are interested in the same question and basically take the same position, he is accompanying me at today's hearings.

I should begin, Mr. Chairman and members of the Committee, by stating that our brief is identical, with a small addition, to a brief we presented here in February to the Minister of Labour on Bill C-253 as it was drafted in 1971, which also dealt with unemployment insurance at that time. We have not seen any change on the issue with regard to the labour bill that was earlier introduced, and there is basically no change in our submission. What we are proposing is that the bill, as you now have it, provide for equal rights for fishermen and in effect oppose any arbitrary legal division between one group of fishermen who might be classified by the law as amended, as employees compared to those who might still find themselves classified as coadventurers or self-employed.

• 1535

In the bill, under the definition of employees, reference is made to the inclusion of dependent contractors and then under the definition of dependent contractors, the definition is placed as including fishermen or some fishermen. As we indicate in our brief, this definition as presently contained in Bill C-183 would include approximately 25 per cent of the fishermen of Canada. We have presented in our submission some statistics dealing with the Province of British Columbia, for example, which would indicate that roughly 75 per cent of the commercial fishermen would be excluded from coverage under the bill as it now reads.

We also make the point in the brief that this separation of fishermen into two different categories is contrary to the amendments that were made many years ago to the Unemployment Insurance Act when the act was amended to include fishermen, all fishermen were deemed to be employees. The same basic principle was applicable in 1959, about three years later, when the Combines Investigation Act was amended, so that all fishermen in the Province of British Columbia were included as having the basic right of exemption from the provision of the Combines Investigation Act and Section 411 of the Criminal Code. Unfortunately, at that time the act was not amended to include all fishermen across Canada, but the basic principle still applied that it did not distinguish between one category of fishermen and another in the Province of British Columbia.

We also believe the bill as presently worded would contradict the intent and the wording of the report of the Woods Task Force which proposed that all fishermen who are dependent on a very limited market should have the same bargaining rights as other people under the Labour Code.

We are, in fact, disappointed that Bill C-183 does not put an end to the unequal status that fishermen find themselves in under the law. When we appeared here in February the Minister of Labour told our committee that he felt that our position was quite sound and at a later stage told some of us that he felt that our submission was virtually unassailable, but he indicated that there was not likely to be a change prior to the bill being introduced into the

[Interpretation]

M. H. Stevens (Président de l'Union des pêcheurs et travailleurs assimilés unis): Je vous signale, monsieur le président, que M. Finn est le directeur de la section des lois pour la fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers; comme notre position est à peu près identique, il a bien voulu se joindre à moi pour la réunion de cet après-midi.

Monsieur le président, messieurs les députés du comité, j'aimerais vous signaler en premier lieu que si ce n'est une petite adjonction, notre mémoire est identique à celui que nous avons déjà présenté en février au ministre du Travail au sujet de la version de 1971 du Bill C-253; ce projet de loi portait également sur l'assurance-chômage. La situation n'a pas changé depuis l'introduction de ce bill, l'attitude que nous adoptons dans notre mémoire non plus. Nous proposons que le bill qui est maintenant présenté accorde des droits égaux pour tous les pêcheurs et empêchent toutes répartitions légales arbitraires entre un groupe de pêcheurs qui seraient considérés comme employés, au terme de la nouvelle loi, mais un autre qui serait composé de pêcheurs considérés comme co-entrepreneurs et à leur compte.

Dans la définition de l'employé que donne le bill, on fait allusion aux entrepreneurs dépendants, lesquels peuvent comprendre les pêcheurs ou du moins certains pêcheurs. Nous le signalons dans notre mémoire; cette définition qu'on trouve actuellement dans le Bill C-183 pourrait comprendre environ 25 p. 100 de tous les pêcheurs au Canada. Nous citons les chiffres pour la Colombie-Britannique, par exemple, qui démontrent qu'à peu près 75 p. 100 de tous les pêcheurs commerciaux de cette province seraient exclus de l'application du bill tel qu'il est rédigé actuellement.

Nous signalons par ailleurs que la répartition des pêcheurs en deux catégories différentes est contraire aux modifications apportées il y a quelques années à la Loi sur l'assurance-chômage, qui avaient pour effet de considérer tous les pêcheurs comme employés. Le même principe fondamental a été appliqué en 1959, soit trois ans plus tard, lorsqu'on a modifié la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions; on reconnaissait que tous les pêcheurs de la Colombie-Britannique avaient le droit d'être exclus de l'application de la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions et de l'article 411 du Code criminel. Malheureusement, la modification ne s'appliquait pas également à tous les pêcheurs canadiens, mais le principe fondamental selon lequel il ne pouvait être fait de distinction entre deux catégories de pêcheurs en Colombie-Britannique était maintenue.

Nous croyons que le bill dans sa forme actuelle va à l'encontre de l'esprit et de la lettre du rapport Woods qui a proposé que tous les pêcheurs qui dépendent d'un marché très limité se voient accorder les mêmes droits à la négociation que les autres travailleurs protégés par le Code du travail.

Nous sommes extrêmement déçus que le Bill C-183 ne mette pas fin à cette situation d'infériorité dans laquelle se trouvent les pêcheurs devant la loi. Au mois de février, le ministre du Travail a reconnu ici le bien-fondé de nos arguments; à un moment donné, il nous a même dit que notre position était inattaquable, mais qu'il était peu probable que le bill soit modifié avant d'être présenté à la Chambre. Il nous conseillait de nous présenter devant le Comité et de proposer nos amendements.

[Texte]

House, and on the other hand, that we should come before this Committee and seek the amendments we would like.

Our proposed new definition, at the bottom of page 13 and at the beginning of page 14, is to take the place of the amendment to the Code which you find under the definition on page 4 of the new bill. I think it would be worthwhile if I read it. We are proposing that:

... a more adequate and all-inclusive clause defining a fisherman as an employee. should be written as follows:

"A fisherman" shall be deemed to be an employee under this Act." "Fisherman" means a person, engaged in commercial fishing in waters under the jurisdiction of the Federal Department of Fisheries or on the high seas, accepting or receiving payment according to the volume and price of fish caught and delivered to an "operator" who purchases fish, regardless of whether such "fisherman":

• 1540

(a) owns and operates his own fishing vessel; provided he as master-owner of a fishing vessel does not employ or engage more than two additional fishermen who share in the proceeds of the fishing voyages; or (b) shares in the operation of a fishing vessel owned by another person and receives in payment for his services a share or portion of the proceeds of the fishing voyages; or (c) operates a fishing vessel owned by another person under a rental agreement or conditional sale agreement or any other form of oral or written agreement; or (d) receives wages for all or part of his employment on a fishing vessel or in fitting out a fishing vessel on which he will be employed.

As indicated, the intent is to include all fishermen. We have looked at other legislation on this. For example, legislation enacted in 1971 in the Province of Newfoundland comes fairly close to the type of definition we have indicated here.

There are other amendments. There is an amendment in the Province of Nova Scotia, which for the first time in 1971 brought some fishermen under the labour code of that province. However, the Nova Scotia definition is not all-inclusive and is more likely a present definition as drafted in Bill C-183.

We believe all fishermen, whether they are working aboard vessels owned or operated by fishing companies that are vertically integrated to the point where they own and operate the plants as well as the boats, whether they are employed on vessels owned by other fishermen who deliver under various forms of contract to those same companies or whether fishermen are employed on their own one-man or possibly two-man boats operated in a partnership in which they either own the vessel or are attempting to own it under various kinds of contracts, mortgage contracts or conditional sales agreements—all these should be covered under the new legislation so that the right to bargain collectively would be there to provide equal opportunity to them as with other employees and in order to have their unions certified under the law. This would remove the courts as they are now in the role of sole supreme arbitrator with the power to classify fishermen's unions as illegal conspiracies or during strikes, to state that fishermen are not on strike, that since there is no employer-employee relationship, in their opinion, they are nothing more than illegal conspiracies in defiance of various parts of the common law, with the end result being

[Interprétation]

La nouvelle définition que nous proposons se trouve au bas de la page 13 ainsi qu'au haut de la page 14 et doit remplacer l'amendement au Code qui englobe la définition de la page 4 du bill. Je vous le cite. Nous proposons:

... un article de portée plus vaste, qui convienne mieux, qui reconnaisse le pêcheur en tant qu'employé. que ce paragraphe soit ainsi rédigé:

«Un pêcheur est considéré comme employé aux termes de la présente loi.» «Par pêcheur, on entend toute personne ne faisant la pêche commerciale que dans les eaux relevant de la juridiction du ministère fédéral des Pêches ou en haute mer, qui accepte ou reçoit une rétribution selon le volume et la valeur du poisson pris et livré à l'exploitant» qui achète ce poisson, que ledit «pêcheur»:

(a) soit le propriétaire ou l'exploitant de son propre navire de pêche pourvu qu'à titre de maître et propriétaire d'un tel navire, il n'emploie ou n'embauche pas plus de deux autres pêcheurs touchant une partie des recettes provenant des prises, ou (b) participe à l'exploitation d'un navire de pêche appartenant à une autre personne et reçoive pour ses services une partie des recettes des prises, ou (c) exploite un navire de pêche appartenant à une autre personne en vertu d'un accord de location, de vente conditionnelle ou de toute autre forme d'entente orale ou écrite ou (d) touche un salaire pour le totalité ou une partie de ses services sur un navire de pêche.

Il s'agit d'inclure tous les pêcheurs. Nous avons regardé les autres lois qui ont trait à cette question. Une loi de Terre-Neuve qui est entrée en vigueur en 1971 se rapproche beaucoup de notre définition.

Il y a d'autres amendements. En Nouvelle-Écosse, on a pour la première fois en 1971 apporté un amendement qui soumet les pêcheurs de cette province au Code du travail. Cet amendement ne concerne, toutefois, pas tous les pêcheurs et ressemble plutôt à la définition contenue dans le Bill C-183.

A notre avis, cette législation devrait inclure tous les pêcheurs, qu'ils travaillent sur leur propre bateau ou non, que ces bateaux soient la propriété des usines de transformation ou celle d'autres pêcheurs, qu'ils aient des contrats de vente avec ces usines ou qu'ils travaillent à leur propre compte, ou quelles que soient leurs conditions de travail. De cette manière, tous les pêcheurs auraient droit aux conventions collectives, à l'accréditation de leur syndicat pour avoir enfin les mêmes possibilités que les autres employés du Canada. Les tribunaux, enfin, seront débarrassés de leur rôle d'arbitre suprême qui consiste à déterminer si tel ou tel syndicat de pêcheurs ne constitue pas en fait un groupe conspiratoire, si les pêcheurs sont en grève ou non, et de toute façon, en l'absence de toute relation patronale—ouvrière, toute grève constitue une conspiration illégale et contraire aux différentes parties du droit commun. Il en résulte que tout pêcheur qui essaie d'améliorer ses conditions de vie et de travail, ses revenus, risque d'avoir des amendes élevées à payer, d'aller en prison et de devoir chèrement payer pour obtenir un appel.

Il ne faut pas oublier non plus, monsieur le président, que les grandes entreprises de transformation se sont

[Text]

that fishermen who are attempting to improve their conditions of life, their job opportunities, earnings and so on can find themselves faced with heavy fines, gaol sentences, damage suits and all the attendant legal expenses arising out of appeals on that kind of case.

We would also like to point out, Mr. Chairman, that we are fully aware that the major fishing companies that have banded together in provincial associations from one coast to the other across the country and that have also formed the Fisheries Council of Canada, have not only developed a powerful marketing association in order to enhance their position, which basically is on the part of most companies to buy as cheaply as possible and to sell as highly as possible in order to maximize profit in order to centralize their operations, to perform more vigorously the job of vertical integration, but they are also working very hard to throw sand in the eyes of legislatures and the House of Commons with varying sorts of submissions. For example, in the Province of British Columbia the Fisheries Council of Canada attacked the very minimal provisions of the Fisheries Act of the Province of B.C., which in certain instances could be used to provide a form of arbitration of a fisheries dispute on the grounds that it was *ultra vires*, that it was not constitutional under the B.N.A. Act and have consistently lobbied the provincial house saying, "In no way should the provincial people assume authority for collective bargaining in so far as fishermen are concerned and they have been quite successful.

• 1545

Then when Bill C-253 appeared they reversed themselves and said it was not a federal matter but it was a provincial matter. Some of you have no doubt received the submissions of November last year and again of January and February this year, from the Fisheries Council of Canada warning the legislators here in the House of Commons that it would be unconstitutional, in their opinion, to proceed with Bill C-183 insofar as defining fishermen as employees is concerned.

Then we have more recently the Nova Scotia Fish Packers who, of course, are part of the Fisheries Council of Canada and who have claimed all along that the matter should be provincial but we find that one of the members, namely Comeau Sea Foods Limited, on April 25 this year made a statement to the Labour Relations Board of the Province of Nova Scotia saying that the Board has no constitutional authority to grant certification to a group of scallop fishermen who applied for certification on the grounds that it is contrary to the constitutional law under the BNA Act, because the men are performing 90 per cent of their work outside of the territorial waters of Canada.

This contradictory jumping back and forth, one time saying it is federal, the next time saying it is provincial, and then saying, well perhaps the courts should decide in advance before any law is passed whether it is federal or provincial we believe is nothing more or less than an attempt to stop the process of law going to the point of guaranteeing that fishermen have legal rights the same as other people have.

The cry they raise about the future of the industry and the dangers of collective bargaining being established across the country is on the same level as the cry that they are against Bill C-256, the new Combines legislation, on the grounds that if they are controlled in any way they will not be able to make enough money to attract greater investment. In other words, they want the unfettered right

[Interpretation]

mises ensemble dans des associations provinciales pour former le Conseil canadien des pêches. Ils ont créé une association puissante pour la commercialisation de leurs produits, ce qui leur permet d'acheter les poissons au prix le plus bas pour le revendre le plus cher possible, réalisant ainsi des profits maximum qui leur permettent d'aller encore plus loin dans la monopolisation de cette industrie. En plus, ils envoient mémoire sur mémoire à la Chambre des communes pour que la législation corresponde à leur goût. En Colombie-Britannique, par exemple, le Conseil des pêches s'est attaqué aux dispositions qui régissent la pêche dans cette province et qui sont déjà minimales. Ce sont des dispositions qui permettent dans certains cas de régler un conflit par l'arbitrage. Le Conseil prétend que ces dispositions sont anticonstitutionnelles, qu'elles dépassent le mandat donné aux provinces par l'Acte de l'Amérique du Nord britannique et il a constamment essayé d'influencer le gouvernement de la Colombie-Britannique. «Les autorités provinciales ne devraient en aucun cas assumer la responsabilité en matière de convention collective pour les pêcheurs». Les efforts du Conseil ne sont pas restés sans résultats.

Lors de la présentation du Bill C-253, le conseil a changé d'opinion, disant que c'était une responsabilité provinciale et non pas fédérale. Vous avez peut-être reçu les mémoires envoyés par le Conseil des pêcheries en novembre, janvier et février, disant qu'il serait anticonstitutionnel de considérer des pêcheurs comme des employés.

Tout récemment, les entreprises de transformation de poisson de la Nouvelle-Écosse qui font partie du conseil ont déclaré que toutes ces questions relèvent de la juridiction provinciale. Le 25 avril dernier, une de ces entreprises, la *Comeau Sea Foods Limited*, a déclaré que la Commission des relations du travail de la province de la Nouvelle-Écosse n'avait pas la compétence constitutionnelle requise pour répondre à la demande d'accréditation de syndicat d'un pêcheurs de pétoncles. L'entreprise se réfère à l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, disant que cela était anticonstitutionnel parce que les pêcheurs accomplissaient 90 p. 100 de leur travail en dehors des eaux territoriales du Canada.

A notre avis, ces déclarations contradictoires et arbitraires, donnant la responsabilité tantôt au fédéral, tantôt au provincial, jonglant avec la possibilité d'une décision juridique préalable qui trancherait cette question, ne constitue rien de moins qu'une tentative d'obstruction contre l'égalité des droits pour les pêcheurs.

Leurs lamentations sur l'avenir de l'industrie de la pêche et le danger que représenterait l'instauration des négociations collectives pour tous les Canadiens ressemblent étrangement à celles que l'on entend au sujet de la nouvelle loi sur les sociétés, le Bill C-256, avec le prétexte: si vous nous imposez des limites, nous ne pourrions plus faire assez d'argent pour attirer les investissements nécessaires. En d'autres termes ils ne veulent pas seulement l'argent du public et des pêcheurs, mais insistent encore pour qu'ils n'aient aucune mesure législative qui protège les pêcheurs ou les consommateurs.

Ils vont encore plus loin et disent que ce serait mal de créer un tel précédent à Ottawa, parce que les différentes provinces pourraient suivre. Évidemment, pour eux, cette loi est mauvaise, mais si jamais ce projet de loi était positif, il serait bon que ce précédent soit suivi pour tous les Parlements du pays.

[Texte]

to take the public several millions at a time on the one end and, of course, take the fishermen several thousands at a time at the other end without any laws to protect either the fishermen or the public.

They also claim that it would be a bad precedent to establish a good law here in Ottawa because the provinces of Canada might follow suit. Of course, they do not say it is a good law, they say it is a bad law, but if it is going to be a good law then it certainly should be a precedent that would be followed by all of the legislatures across the country.

As to why we want the law changed, I think the remarks we have already made about the various actions of the courts to deprive fishermen of the right to bargain should be enough, but I would also like to mention that any of you who have had the opportunity to see the differences between areas of Canada in any field of endeavour, any type of industry, comparing those places where people are organized and have the right to bargain for their rates of pay and working conditions to other places where they do not have that right should be enough.

In the case of the fishing industry what it means not to have unions and not to have bargaining rates is that the company is always in a position to set the price to the fishermen at whatever level it wishes to. Working conditions and living conditions on board vessels can be as bad as the company thinks they can allow them to be without the vessels possibly sinking and in many cases they do sink and in many cases the men do not come back. The right of grievance is not there. Any time a man complains about his working conditions or his rates of pay he can be told to get down the road because he can always be replaced. There is the right to have people on behalf of the fishermen weighing and grading fish to see that they are not robbed of the small pittance they might be paid anyway for that fish; the right to have a written statement, which they can get along with their pay cheque, to say what it is they are being paid for; the right to purchase groceries even away from the company stores; the right to complain about safety conditions aboard ship, to protest unnecessary risks that are being taken with inadequate equipment, and of course, the right to the union of their choice, and not of the company coming along and saying you will belong to no organization other than one that is suitable to the company.

• 1550

We hope as a result of today's submission that this Committee will indeed amend the proposed act. We believe the present definition is a move in the right direction, but it does not go nearly far enough and could, if left as it is, create many more problems in terms of given jurisdictions of fishermen. This is why we have come here to make the strongest possible case for changing it, before it actually is passed by the House of Commons.

The Chairman: Thank you Mr. Stevens. We are ready to start questioning. I have Mr. Howard first on the list.

Mr. Howard (Skeena): Mr. Stevens when you said that you were here in February and that the Minister and departmental officials and a lot of other people indicated to you there was not likely to be a change in this legislation over the preceding year's bill, although he endorsed the idea, I gather, was that because of time or draftsmanship difficulties or what, or did you find that out?

Mr. Stevens: I did not get an exactly clear answer from the Minister himself, except that there had been a number

[Interprétation]

Je pense que les observations sur les différentes actions judiciaires destinées à priver les pêcheurs de leurs droits à la négociation suffisent pour expliquer la nécessité de modifier cette loi, mais si vous n'en êtes pas encore convaincus, je devrais peut-être aller plus loin et parler de la différence des conditions de travail, des salaires d'une région ou d'un secteur industriel à l'autre, et qui s'explique par le droit ou l'absence de droit aux négociations.

En l'absence de syndicats et de négociations collectives, les entreprises peuvent fixer les taux de salaire, et c'est ce qui se passe dans l'industrie de la pêche. Les conditions de travail et de vie sur le bateau dépendent de la seule volonté des entrepreneurs. Tout ce qui les intéresse, c'est que les bateaux ne coulent pas, mais même cela arrive et les pêcheurs ne reviennent pas. Les pêcheurs n'ont même pas le droit de faire un grief. Si un pêcheur se plaint on lui répond qu'il peut s'en aller parce qu'on trouve toujours quelqu'un pour le remplacer. Il faudrait qu'il y ait des gens qui contrôlent, au nom des pêcheurs, le dosage et l'évaluation de leurs prises pour qu'on ne les prive pas des quelques dollars qu'ils en obtiendront. Il faut qu'ils aient droit à une explication écrite et détaillée de leur chèque de paie, il faut qu'ils aient le droit d'acheter ce dont ils ont besoin ailleurs que dans les magasins de l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Il faut qu'ils aient le droit de se plaindre de l'absence de sécurité à bord et les risques inutiles qu'ils encourent parce que l'équipement est insuffisant et, évidemment, le droit de choisir le syndicat qu'ils veulent, et non pas de se voir imposer le choix de patron.

Nous espérons que notre mémoire vous a convaincus de la nécessité de changer cette loi. Nous pensons que c'est un pas dans la bonne direction, mais on peut encore aller plus loin sans quoi les pêcheurs rencontreront encore plus de difficultés. C'est pour cette raison que nous sommes venus vous demander avec insistance de modifier la loi avant son adoption par le Parlement.

Le président: Merci, monsieur Stevens. Passons aux questions. M. Howard est le premier inscrit.

M. Howard (Skeena): Au mois de février, vous avez discuté avec le ministre, ses hauts fonctionnaires et un tas d'autres gens. On vous avait dit que cette loi ne différerait pas du projet de loi de l'année dernière, même si l'idée a été bien accueillie, je crois. Est-ce que c'était pour des raisons de rédaction?

M. Stevens: Le ministre ne m'a rien dit de précis, sauf que certains changements déjà envisagés feraient partie

[Text]

of changes already considered, some of which would be included in the new bill when it was introduced. However the Deputy Minister indicated to us that the bill had almost been placed in print, or was about to be placed in print and it would hold matters up considerably.

I believe also from the type of discussion that perhaps it was with the idea that any other people represented such as the CBRT or other organizations of fishermen and perhaps in a greater way, the Fisheries Council and other people that were interested from the employer's side, would have the opportunity to state their views before a Committee. Not that I accept that as a valid argument. I am simply trying to relate from my memory why it was put in that way.

Mr. Howard (Skeena): Do I read correctly your statistical information about numbers and types of vessels and an estimate of the number of fishermen that the bill, the way it is as shown on page 13, would exclude from collective bargaining for the year 1970? It is 6,930 fishermen whom you now bargain collectively for?

Mr. Stevens: We do not bargain for all of them. We bargain for all of the salmon gillnetters and to a limited extent for the salmon trollers who are within that group of 6,930.

Mr. Howard (Skeena): Which would be about half?

Mr. Stevens: Yes.

Mr. Howard (Skeena): These would be excluded?

Mr. Stevens: That is right. They would not have the same protection. They would still be in the same position as they have been where in the event of a dispute leading to a strike, they and their organizations could be brought into court and sued for damages and suffer all the other consequences and of course would not have any access to any of the provisions of the law with regard to certifications.

Mr. Howard (Skeena): Do you foresee that the various fishing companies, for argument's sake on the West Coast, if the bill stays the way it is, in the face of that might take a more difficult position with respect to collective bargaining, and refuse to discuss the question as much as the law has excluded a certain group of people from collective bargaining rights and certification? Have you any intimation of that?

Mr. Stevens: It creates the concept and hardens the position, in a sense that now Parliament has dealt with the matter. Parliament has said that these other fishermen, the salmon seiners for example, are sharemen and therefore entitled to bargaining rights and that these others very definitely do not. Until now, even though the courts have made certain other rulings, it cannot really be said that Parliament has gone into it except as it pertained to unemployment insurance and the combines legislation.

• 1555

Second, it would create the other very real problem of the salmon seiners being certified and going under all the procedures of the act in terms of mediation, or conciliation, or whatever, with the other fishermen who fish the same species of fish and who are covered under the same basic contract, not being within the framework of that procedure and we can see some real problems arising out of that.

[Interpretation]

du nouveau projet de loi. Le sous-ministre nous avait dit que le projet de loi était déjà sous impression et que les changements ne pourraient que retarder les choses.

Le genre de discussions que nous avons eues me font penser que l'on voulait également inviter d'autres organisations telle que la CBRT, le Conseil des pêches et les employeurs à exprimer leurs vues devant un comité. Je ne dis pas que j'accepte cet argument, j'essaie seulement de me souvenir de la manière dont on m'avait expliqué les choses.

M. Howard (Skeena): A la page 13 de votre mémoire pour parlez du nombre de bateaux et de pêcheurs qui, en vertu de cette loi, étaient exclus des négociations collectives en 1970. Si je vous ai bien compris, vous représentez maintenant les intérêts de 6,930 pêcheurs?

M. Stevens: Nous ne les représentons pas tous. Nous menons des négociations au nom de tous les pêcheurs au filet et, jusqu'à un certain degré, au nom des pêcheurs à la traîne qui font partie de ce groupe de 6,930 pêcheurs.

M. Howard (Skeena): C'est-à-dire la moitié.

M. Stevens: Oui.

M. Howard (Skeena): La moitié sera exclue.

M. Stevens: C'est exact. Ils n'auront pas la même protection. La situation de ces pêcheurs restera la même. En cas de grève, on pourrait leur faire un procès et les poursuivre pour dommages et intérêts sans qu'ils aient la possibilité d'avoir recours aux dispositions sur l'accréditation.

M. Howard (Skeena): Croyez-vous que les entreprises pourraient se servir de cette loi, si elle n'est pas changée, pour durcir leur position au sujet des négociations collectives et refuser toute discussion avec les groupes qui sont exclus de l'application de cette loi? Qu'en pensez-vous?

M. Stevens: Les positions seront plus dures du fait que le Parlement aura tranché la question. On pourra se référer à la décision du Parlement disant que les pêcheurs de saumon à la seine ont le droit de négocier, mais pas les autres. Jusqu'à maintenant, on ne peut pas dire que le Parlement se soit occupé de ces problèmes, mis à part les lois sur l'assurance-chômage et sur les coalitions, même si les tribunaux ont parfois jugé en faveur de ces pêcheurs.

Cette différenciation créerait un autre problème très grave. Les pêcheurs de saumon à la seine seront accrédités

et pourront engager une procédure d'arbitrage, de conciliation, ou autre, tandis que leurs collègues qui pêchent également le saumon, ayant signé pratiquement le même contrat, seront exclus de cette procédure. Je pense que cela entraînera de graves problèmes.

[Texte]

Mr. Howard (Skeena): How many companies do you bargain with now?

Mr. Stevens: Well, in the salmon fisheries in British Columbia, we bargain with in the neighbourhood of 11 or 12 companies. Really the bargaining is limited to 2 major companies, namely the companies that come within the framework of the Weston interests in Canada and the New England Fisheries of the United States which own and control The Canadian Fishing Co. Limited and a number of others. So the major bargaining is with those two companies and the others simply fall in line.

Mr. Howard (Skeena): Right. Could you set out for the record the names of the companies? Was it New England Fish? Which ones come under the Weston ownership?

Mr. Stevens: Well, the Weston group own B.C. Packers Ltd., which in turn owns 100 per cent of Nelson Brothers Fisheries and has bought up a segment of what was the J. H. Todd and Sons Ltd. It also has bought up a segment of ABC Packing Company Ltd., and controls a number of subsidiary companies. I could present that list at another time. I just do not want to try to do it all from memory.

Incidentally, I mentioned Nelson Brothers and ABC and Todd because they were considered amongst the big four or five at one time. They no longer exist as independent companies. The Canadian Fishing Co. Ltd., which is the subsidiary of New England Fisheries, took part of the Todd assets and also took the name Todd. It has that company under its control now and part of the ABC assets and it also owns companies like Atland Fisheries and it controls a number of others along the coast.

Mr. Howard (Skeena): Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Goode.

Mr. Goode: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Stevens, just to get a little bit of background, I take it then the gillnetters, for instance, right now, are under voluntary membership to your union?

Mr. Stevens: Yes. As a matter of fact, except for those places in which we have obtained, by contract negotiations, a form of union shop conditions, all of the members of our union are organized on a voluntary basis, as opposed to the concept of obtaining certification by law. I am speaking of the fishermen group. That does not apply in the same way to the wage-earning group that we represent in the shore plants.

Mr. Goode: What percentage of the gillnetters, for instance, would belong to your union?

Mr. Stevens: Well, it varies from year to year because of the changes that have taken place in some past years and the turnover of people. There is a constant organizational job being done. We used to have a turnover rate which ranged between 1,000 to 1,500 fishermen a year in the Province of British Columbia. I would estimate in recent years we represent roughly 75 to 80 per cent of the gillnet fleet.

Mr. Goode: Would the 75 to 80 per cent include the Native Brotherhood as well? Would you have that same percentage there?

[Interprétation]

M. Howard (Skeena): Vous voulez signer avec combien d'entreprises?

M. Stevens: Dans le domaine de la pêche au saumon, nous négocions en Colombie-Britannique avec environ onze ou douze entreprises. En réalité, il s'agit surtout de deux grandes entreprises, la Weston et la New England Fisheries des États-Unis qui contrôlent la Canadian Fishing Company Limited et toute une série d'autres entreprises. Nous négocions surtout avec ces deux entreprises, les autres acceptent les résultats.

M. Howard (Skeena): Très bien. Pouvez-vous nous donner le nom de ces entreprises? C'était New England Fish? Quelles sont les entreprises qui dépendent de Weston?

M. Stevens: La Weston contrôle B.C. Packers Ltd. qui contrôle à son tour la Nelson Brothers Fisheries et une partie de ce qui était la société J. H. Todd and Sons Ltd. Elle a également organisé le contrôle partiel de ABC Packing Company Ltd. et de plusieurs succursales. Je pourrais vous fournir cette liste. Je ne voudrais pas les citer de mémoire.

Je viens de parler de Nelson Brothers et ABC et Todd parce qu'elles étaient pendant un certain temps parmi les quatre ou cinq grandes. Elles n'existent plus en tant que telles. La Canadian Fishing Company Ltd. qui est une filiale de la New England Fisheries, a partiellement acheté la Todd et porte maintenant ce nom. Elle contrôle également l'ABC, Atland Fisheries et plusieurs autres entreprises sur cette côte.

M. Howard (Skeena): Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Goode.

M. Goode: Merci, monsieur le président. Les pêcheurs au filet ne sont donc que des membres volontaires de votre syndicat, n'est-ce pas?

M. Stevens: Oui. Nous n'avons que des membres volontaires, mis à part ceux qui travaillent dans un endroit où nous avons obtenu l'institution d'un syndicat obligatoire. Les premiers ne sont donc pas accrédités. Je parle des pêcheurs, car c'est différent pour les salariés qui travaillent dans les usines de transformation.

M. Goode: Quel est le pourcentage des pêcheurs au filet comparé au nombre total des pêcheurs qui appartiennent à votre syndicat?

M. Stevens: Le chiffre varie d'année en année. En Colombie-Britannique, nous avions de 1,000 à 1,500 pêcheurs par an. Je crois que nous représentons entre 75 et 80 p. 100 de tous les pêcheurs au filet.

M. Goode: Est-ce que cela comprend la Fraternité indigène? Est-ce que c'est le même pourcentage?

[Text]

Mr. Stevens: My estimate includes all of the gillnetters on the coast. The Native Brotherhood of B.C. has not tabled any statistics recently so I cannot really answer for them as to how many they represent.

Mr. Goode: I want to ask whether you went to the provincial government of British Columbia after the Nova Scotia and Newfoundland governments brought in labour laws of their own dealing with fishermen. Did you make representations to the B.C. government to enact a law similar to the ones in Nova Scotia and Newfoundland?

• 1600

Mr. Stevens: Yes. I might go further on that question and simply point out that in 1964 at a joint federal-provincial conference held here in Ottawa, which included representatives of all 10 provinces and the Government of Canada, we presented a brief in which we essentially said that we believe, as in the case of all other working people, there should be both federal and provincial legislation providing fishermen with collective bargaining rights. As you know, in the case of the present definition of employees there are various borderline cases that exist as to whether they are provincial, inter-provincial or international in their scope.

Mr. Goode: They have never been tested in court.

Mr. Stevens: Many of them have been tested in court.

Mr. Goode: I mean the two new laws in Nova Scotia and Newfoundland have not been tested in court yet to find out whether or not they are actually dealing in their own jurisdiction.

Mr. Stevens: No, There was a suggestion in 1971 that this matter should be placed in court. In fact the then existing government in 1970, it was the Conservative Government, proposed that the matter be placed before the Appeal Court of the Province of Nova Scotia. There were some steps taken in that direction but it never materialized and, eventually, when the new Liberal government was elected they withdrew that matter from the courts. I think this was wise, because it is really not a matter that the court need test unless there is a conflict at a later stage as to whether this particular group or that particular group should be certified federally or provincially, which is the case now in terms of all other people who come within the grouping known as employees. I imagine it must happen on some of the fringes of the railroad and trucking system, for example. It may be considered as a group who should be certified provincially by the union concerned. But there may be an argument about that and they may decide, after a second thought, to apply federally.

The point I am making is that if the legislation exists both provincially and federally then it does not matter what the court decides, the people concerned are protected—instead of having a situation where people are getting into a lot of song and dance and argument about whether it is federal or provincial before the legislation is enacted.

Mr. Goode: If the amendments you have suggested were passed by this Parliament would they not conflict with the two laws in Nova Scotia and Newfoundland?

[Interpretation]

M. Stevens: Ce chiffre comprend tous les pêcheurs au filet de la côte ouest. La Fraternité indigène de la Colombie-Britannique ne nous a pas fourni de chiffres récents et je ne peux pas vous dire combien de pêcheurs elle représente.

M. Goode: Est-ce que vous avez discuté avec le gouvernement de la Colombie-Britannique après que les gouvernements de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve aient introduit une législation sur le travail qui comprend les pêcheurs? Est-ce que vous avez demandé au gouvernement de la Colombie-Britannique de suivre l'initiative prise par la Nouvelle-Écosse ou Terre-Neuve?

M. Stevens: Oui. Pour aller plus loin, je vous dirais que nous avons présenté un mémoire à la conférence provinciale-fédérale qui a eu lieu en 1964 à Ottawa. Cette conférence réunissait des représentants des dix provinces et du gouvernement fédéral. Nous avons demandé qu'il y ait une législation fédérale aussi bien que provinciale qui accorde aux pêcheurs le même poids qu'aux autres travailleurs, à savoir le droit à la négociation collective. La définition actuelle du mot n'est pas claire et on ne sait toujours pas s'il faut s'adresser à une autorité provinciale, interprovinciale ou internationale.

M. Goode: Cette question n'a jamais été portée devant un tribunal.

M. Stevens: Beaucoup de cas ont été portés devant un tribunal.

M. Goode: Je veux dire qu'aucun tribunal n'a encore été saisi des deux lois adoptées par les gouvernements de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve, pour savoir s'ils étaient compétents en la matière.

M. Stevens: Non. On l'avait proposé en 1971. En 1970, le gouvernement conservateur avait demandé à ce que cette question soit soumise à la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse. On avait engagé la procédure, mais lors de l'élection du gouvernement libéral, la question a été retirée. C'était une décision juste, car ce n'est pas une question à trancher par un tribunal, à moins qu'il s'agisse de savoir si un groupe syndical doit recevoir une accréditation fédérale ou provinciale comme c'est maintenant le cas pour tous les employés. Je pense que cela arrive à certains groupes de cheminots ou de camionneurs, par exemple. D'abord, on pense qu'il vaut mieux leur donner l'accréditation provinciale, mais après coup, on trouve qu'il vaut mieux demander l'accréditation fédérale.

A mon avis, il vaut mieux avoir une législation fédérale et provinciale. Les intéressés seront protégés, ils n'auront plus besoin de s'adresser à un tribunal pour savoir s'ils relèvent de la législation fédérale ou provinciale et nous serons débarrassés d'un tas d'ennuis.

M. Goode: Ne croyez-vous pas qu'il y aura un conflit entre notre projet de loi, s'il était amendé à votre façon, et ces deux lois adoptées en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve?

[Texte]

Mr. Stevens: If this act were amended as we suggest?

Mr. Goode: Yes.

Mr. Stevens: By no means. They would simply set a better pattern of defining fishermen *per se* as being within the framework of the definition of employees. As to whether the actual certification should be provincial or federal, that is another matter and if either the employers or the fishermen themselves decided they wanted to test it in a court of law, it could be done.

I will give you a case in point. In the case of the whaling industry in British Columbia, we organized the whalers back about 1954. They come within the framework of being classified as fishermen under other statutes. They have to be paid, under international agreements, partly on a share basis. This is by convention between Canada and many other nations. So the question arose as to whether we should apply provincially or federally and we decided that we would apply for federal certification and it was granted. Had somebody wanted to challenge that it might have come to a test case, but it did not.

Mr. Goode: Your union then is not necessarily in favour of this being tested in the courts at this time?

Mr. Stevens: Excepting where, in certain cases, there may be a need for a test after the legislation has been approved by Parliament. I have tried to elaborate on that the best way I can. You have legislation federally now governing employees, you have it in each province and if a certain group of employees want to make a test in court as to whether it should be federal or provincial, they can do so. Any employer is free to do the same thing, if they want to.

Mr. Goode: Mr. Stephens, when you went to the provincial government of British Columbia, what response did you receive?

• 1605

Mr. Stevens: At first the Minister of Labour and various people in the government were not happy to see us, one of the reasons being that we had uncovered while we were in Ottawa here, first in the office of a member of the Committee, Mr. Crouse, and later in the office of the Minister of Labour, the fact that the Minister of Recreation and Conservation of the government of the Province of British Columbia had decided to send a supporting letter along with the brief of the Fisheries Council of Canada stating that the Government of Canada should not pass this legislation, which contradicted everything that that Minister had been telling us for about 10 years. He also stated that he had the agreement of somebody in the Attorney General's Department who also had been telling us for 10 years that he was without jurisdiction.

Mr. Goode: You are not telling me that the B.C. government is two-faced, are you?

Mr. Stevens: I just say that they suddenly reversed themselves at the instigation of the Fisheries Council of Canada.

Mr. Goode: What point did they take in this brief or the letter that they sent along with it. Did they take the point of view that it was a provincial matter or did they take the point of view that they did not want to deal with the fishermen's union?

[Interprétation]

M. Stevens: Si nos recommandations étaient acceptées?

M. Goode: Oui.

M. Stevens: Pas du tout. On aura tout simplement défini les pêcheurs comme étant des employés. Reste à savoir si l'accréditation doit être provinciale ou fédérale, mais c'est une question dont les employeurs ou les pêcheurs eux-mêmes pourraient saisir un tribunal.

Je pourrais vous citer l'exemple des pêcheurs à la baleine de la Colombie-Britannique qui font partie de notre syndicat depuis 1954. Ces pêcheurs appartiennent à une catégorie différente. Ils sont payés en vertu d'un accord international auquel le Canada est partie. Fallait-il demander l'accréditation provinciale ou fédérale? Nous avons opté pour la dernière que nous avons obtenue. Puisque cette décision n'a pas été contestée, il n'y a pas eu d'action en justice.

M. Goode: Vous n'êtes donc pas nécessairement en faveur d'une telle action?

M. Stevens: Nous ne le sommes que dans certains cas, lorsque la législation nous y oblige. J'ai essayé de vous l'expliquer du mieux que je puis. Les employés sont régis par une législation fédérale et provinciale. Si certains employés veulent vraiment savoir s'ils relèvent de la loi fédérale ou provinciale, ils peuvent s'adresser à un tribunal. C'est le droit de tout employé.

M. Goode: Quelle réponse avez-vous reçue du gouvernement de la Colombie-Britannique, monsieur Stevens?

M. Stevens: Au début, le ministre du Travail et quelques autres représentants du gouvernement n'étaient pas très contents de notre visite. Une des raisons en était que nous avions auparavant rendu visite à M. Crouse qui est membre du Comité et plus tard au ministre du Travail. Nous y avons découvert que le ministre des Loisirs et de la Conservation de la Colombie-Britannique avait décidé d'appuyer par écrit le mémoire du Conseil des pêches du Canada demandant que le gouvernement fédéral n'adopte pas ce projet de loi. Cette lettre contredisait tout ce que le ministre nous disait depuis dix ans environ. Le ministre disait également avoir le consentement d'un fonctionnaire du Procureur général, lequel vous répétait également depuis dix ans qu'il n'était pas compétent en la matière.

M. Goode: Est-ce que vous voulez accuser le gouvernement de la Colombie-Britannique de jouer double jeu?

M. Stevens: Je dis seulement que le Conseil des pêches l'a fait changer d'opinion.

M. Goode: Que dit cette lettre? Est-ce qu'elle parle en faveur de la compétence provinciale ou est-ce qu'elle dit que le gouvernement ne veut pas traiter avec l'union des pêcheurs?

[Text]

Mr. Stevens: The letter that they sent was from the Minister of Recreation and Conservation addressed to the hon. Bryce Mackasey, dated January 13 and signed by W. K. Kierman, Minister. It reads:

It is the opinion of our Attorney-Generals Department that the definitions of "employee" and "dependent contractor", as they apply to fishermen, are of doubtful constitutional validity. In this case the proposed amendments would involve "property and civil rights" as well as "local matters", both of which are solely within Provincial competency. I would, therefore, recommend that these definitions, as they apply to fishermen, be withdrawn from the Bill.

I trust you will seriously consider my comments.

Mr. Goode: Did they not mark it personal or confidential?

Mr. Stevens: No, it was not marked that way, but on the other hand it took us quite a bit of scouting around after we had been referred to it, to get our hands on copies.

Mr. Goode: So they do not even show any wisdom in their two-facedness. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Rose.

Mr. Rose: I would like to ask Mr. Stevens about the other organized groups in the fishing industry aside from the various fish packing companies. I am thinking in particular of the vessels and vessel owners and the trawler people. Are they in sympathy with your efforts here today?

Mr. Stevens: I cannot speak for all of them. We have worked very closely with the Native Brotherhood of B.C. and they have indicated to us that they feel that this type of legislation would be beneficial in the long run and also in the short run.

We have made sure that all the other groups in the Province of British Columbia were notified of these hearings to the extent of indicating to them that they can have copies of our submission and suggesting to them that they should make an effort to put in an appearance here and state their own position.

The Fishing Vessel Owners' Association as a group that you mentioned, may or may not endorse the idea of fishermen having full bargaining rights or equal bargaining rights. However, in our relationship with them we found that they have accepted the idea of bargaining as being a fact of life and do in fact enter into a whole number of contracts with us, covering salmon fishermen, herring fishermen, groundfish trawlers, halibut fishermen and so on. I do not really think there would be any major conflict there. They have indicated that this could set a pattern for other types of legislation such as control of hours and vessels and things of this kind that would give them some cause for concern.

I should mention that they supported us in our submission to the provincial government at the same time as Mr. Goode was speaking about here earlier, stating they favoured the idea of all fishermen being covered by Workmen's Compensation because that was the second part of our submission to the provincial government.

Mr. Rose: And also to us in February.

[Interpretation]

M. Stevens: Cette lettre a été envoyée par le ministre des Loisirs et de la Conservation à l'honorable Bryce Mackasey. Elle porte la date du 13 janvier et est signée du ministre Kierman. Je cite:

Le procureur général est d'avis que la validité constitutionnelle des définitions «employé» et «entrepreneurs dépendants» pour les pêcheurs doit être mise en doute. Dans ce cas, le projet de modification impliquerait des questions «propriété et droits civiques» de même que «questions locales» qui relèvent uniquement de la compétence provinciale. Nous recommandons par conséquent que ces définitions soient supprimées du projet de loi, dans la mesure où elles devraient s'appliquer aux pêcheurs.

Nous espérons que vous allez tenir compte de ces réflexions.

M. Goode: Cette lettre n'est pas confidentielle?

M. Stevens: Non, mais il nous a fallu quand même un certain temps pour pouvoir mettre la main dessus.

M. Goode: Ils n'ont même pas essayé de cacher leur jeu. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Rose.

M. Rose: Quelles sont les autres organisations, mises à part celles des différentes entreprises de transformation? Je pense surtout aux propriétaires de bateaux de pêche. Est-ce qu'ils sympathisent avec vous?

M. Stevens: Je ne peux pas parler au nom de toutes ces organisations. Nous travaillons en collaboration étroite avec la *Native Brotherhood* de la Colombie-Britannique. Ils nous ont dit être en faveur d'une telle législation.

Nous avons fait savoir la date des auditions à tous les groupes de la Colombie-Britannique et nous leur avons dit que nous étions prêts à leur envoyer notre mémoire, leur demandant de faire une contribution et d'exprimer leur propre opinion.

Je ne sais pas si l'Association des propriétaires de bateaux de pêche, comme vous avez dit, accepte d'octroyer aux pêcheurs le droit à la négociation collective. En discutant avec les représentants de cette association, nous avons vu qu'ils acceptent ce principe et nous avons signé toute une série de contrats au nom des pêcheurs de saumon, hareng, flétan, etc. Je ne pense pas qu'ils feront de difficultés. Ils ont seulement dit que cela risquerait d'entraîner l'adoption d'autres mesures législatives sur les heures de travail, les bateaux de pêche, etc. ce qui les inquiéterait beaucoup plus.

Je peux vous dire que l'Association était en faveur de la demande que nous avons envoyée au gouvernement provincial. Elle appuyait l'idée que tous les pêcheurs bénéficient de la loi sur les indemnités d'accidents de travail dont nous avons parlé dans la deuxième partie de notre mémoire.

M. Rose: Et vous nous en avez également parlé dans votre mémoire du mois de février.

[Texte]

Mr. Stevens: Yes. On the East coast of Canada we have done the same thing. We have suggested to other groups that they should try to find a way to make their presentation here.

Mr. Rose: I was interested in the hypothetical reasons you related to us as to the difficulty of an amendment when you were down here in February. It seemed to hinge largely around the difficulty of printing. Did I take from your remarks the main theme?

• 1610

Mr. Stevens: That seemed to be the reaction of the people in the service, that they had reached the stage where everything was ready, so to speak, to be set before the printers, and as I say, I do not fully accept that. I believe you can make changes at the last minute.

Mr. Rose: Was he under . . .

Mr. Stevens: It seemed a contradiction. If we had a good case, the change should be made by the government, that is, brought in so that it would be there right from the day the bill was introduced.

Mr. Rose: I would discount that because I had a very interesting experience last fall on the Standing Committee on Agriculture, at least one of my colleagues here did. During that time he moved eight amendments, all of which were incorporated into the new Bill C-176 without any difficulty at all. Therefore, I cannot see why a simple amendment such as this would be an insurmountable problem for the fisheries, at that time at any time, even during these committee hearings. I think that is a lot of nonsense, and maybe you would not care to say so, but I would.

Mr. Stevens: I always figure that where there is a will there is a way.

Mr. Rose: I would like to . . . am I all right for time?

The Chairman: Yes, overtime.

Mr. Rose: I do not really care, Mr. Chairman, but I just thought I would ask, anyway.

For the benefit of the committee and those here, the main distinction really as far as you are concerned between an employee and an employer as far as a boat owner is concerned, is the size of the boat, is it not? If it is a one-man gill netter, he becomes then under your definition, an employee. On the other hand, if he employs two or more men on the boat, he becomes an employer. Therefore, it is really the size of the boat that determines where you sit.

Mr. Stevens: Yes and no. In many cases the size of the boat does determine it, but in many other cases it is the change of the style of fishing that determines it. For example, a vessel that is used by one man to go out and gill net, with the equipment they have now, no longer requiring a deck-hand or a boat-puller as they call them, can still be used in the halibut fishery where he may employ two other men who fish along with him on the halibut fishery because it has not been so highly mechanized.

[Interprétation]

M. Stevens: Oui. Nous avons fait la même chose pour les pêcheurs de la côte est. Nous leur avons dit qu'il faudrait qu'ils se fassent entendre à Ottawa.

M. Rose: Pour quelle raison croyez-vous qu'il allait être difficile d'amender ce projet de loi lorsque vous étiez à Ottawa au mois de février? Toute la question semblait tourner autour des difficultés d'impression. Ai-je bien saisi l'essentiel ce que vous avez dit?

M. Stevens: Ce fut là, semble-t-il, la réaction des employés du service, ils disaient que tout était prêt pour l'imprimerie, et comme je l'ai dit, je ne suis pas tout à fait d'accord. Je crois que l'on peut apporter des changements de dernière minute.

M. Rose: Est-ce qu'il . . .

M. Stevens: Cela semblait être contradictoire. Si nous avions raison, le gouvernement devrait apporter la modification demandée, de sorte qu'elle figure dans le projet de loi dès sa présentation.

M. Rose: Je ne suis pas d'accord avec vous, car tout s'est bien passé d'automne dernier pour moi au Comité permanent de l'agriculture, ou du moins pour l'un de mes collègues. A ce moment-là, il avait proposé huit amendements, qui ont tous été incorporés dans le nouveau Bill C-176, sans aucune difficulté. Par conséquent, je n'arrive pas à voir pourquoi un simple amendement comme celui-ci constituerait un problème insurmontable pour les pêches, à n'importe quel moment, et même pendant les séances du Comité. Je crois que tout cela est absurde, et vous ne l'admietriez peut-être pas, mais c'est mon avis.

M. Stevens: Je crois personnellement qu'il suffit de vouloir pour pouvoir.

M. Rose: J'aimerais . . . ai-je encore du temps à ma disposition?

Le président: Oui, un peu de temps supplémentaire.

M. Rose: Cela n'a pas vraiment d'importance pour moi, monsieur le président, mais je voulais simplement le demander.

J'aimerais préciser pour les membres du Comité que la principale différence en ce qui vous concerne, entre un employé et un employeur, quand il s'agit d'un propriétaire de bateau, c'est la dimension du bateau, n'est-ce pas? S'il s'agit d'un petit navire de pêche au filet qu'un seul homme peut manœuvrer, alors cet homme, d'après votre définition, est un employé. D'autre part, si un pêcheur emploie deux hommes ou plus sur son bateau, il devient un employeur. Par conséquent, c'est vraiment la dimension du bateau qui détermine de quel côté de la barrière l'on se trouve.

M. Stevens: Oui et non. Dans plusieurs cas, la dimension du bateau est le facteur déterminant, mais dans plusieurs autres cas, c'est le changement dans le mode de pêche qui compte. Avec le matériel dont nous disposons à l'heure actuelle, un seul homme peut aller pêcher au filet sur une petite embarcation sans homme de pont ou d'équipage, comme on les appelle, mais la même personne peut encore utiliser son bateau pour pêcher le flétan et alors, il peut employer deux autres hommes qui pêchent avec lui car la pêche au flétan n'a pas encore été tellement mécanisée.

[Text]

Mr. Rose: In what classification, then, would he fall?

Mr. Stevens: If he were employing two or more men under the definition that we have chosen, we are suggesting that when the men on that boat are engaged in halibut fishing, the owner of that boat is also an employer within the meaning of the definition we have drawn up.

Mr. Rose: Is a one-man boat ineligible for unemployment insurance? I know that is not quite on the point . . .

Mr. Stevens: He is eligible.

Mr. Rose: He is?

Mr. Stevens: Yes.

Mr. Rose: A one-man plumber is not. You know, the "dingbat" plumber.

For the benefit of those people who are taking the minutes, that is a term, you know. He is not considered a bargaining unit, you see, under the Labour Relations Act.

Mr. Stevens: It is very unfair to a one-man in that category where he is working for wages or piece work not to be covered under legislation, in my opinion, because he will often find that he is just as badly unemployed, if it is unemployment insurance you are dealing with, or that he has to get together with his fellow workmen in order to bargain for rates and so on, under certain conditions.

Mr. Rose: Could you tell me what was the average income of fishermen in B.C. in your union, let us say, for the last year and the year before because they were quite different years.

Mr. Stevens: I am sorry . . .

Mr. Rose: What is the average income per year of your union members?

Mr. Stevens: The statistics are simply not available to us on the earnings of the union membership as such unless we were to set up a research department that is much greater than we can afford. As for the Government of Canada—the Fisheries Service, and this also applies to the Income Tax people—the listings of earnings have been probably one of the most treacherous pieces of statistical compilation you could wish for, but they show, for example, that the bulk of the fishermen had a net take-home pay below \$4,000. There are some that rise considerably above that.

• 1615

Mr. Rose: Then the definition of fishermen comes into play here, and this is why you have described it as treacherous.

Mr. Stevens: That is right.

Mr. Rose: The vessel owner might come under that category.

Mr. Stevens: Exactly.

Mr. Rose: Or an inshore fisherman in Newfoundland would now be lumped into that one thing.

[Interpretation]

M. Rose: Alors dans quelle classe mettrait-on cet homme-là?

M. Stevens: S'il employait deux hommes ou plus, selon la définition que nous avons choisie, d'après nous, lorsque les hommes qui se servent de ce bateau pêchent du flétan, le propriétaire du bateau est également un employeur aux termes de la définition que nous avons établie.

M. Rose: Est-ce que le propriétaire d'un bateau manœuvré par un seul homme a droit à l'assurance-chômage? Je sais que cela ne se rapporte pas tellement au sujet . . .

M. Stevens: Il est admissible.

M. Rose: Il l'est?

M. Stevens: Oui.

M. Rose: Mais le plombier qui est à son propre compte n'y est pas admissible. Vous savez, le plombier indépendant.

Il n'est pas considéré comme une unité de négociation, voyez-vous, aux termes de la Loi sur les relations du travail.

M. Stevens: Il est foncièrement injuste qu'un homme dans cette catégorie qui travaille pour un salaire ou qui travaille à la pièce, ne soit pas protégé par la loi, à mon avis, car il se trouve aussi souvent en chômage que n'importe qui, ou encore qu'il doive s'associer à ses homologues s'il veut négocier des taux et ainsi de suite, sous certaines conditions.

M. Rose: Pourriez-vous me dire quel était le revenu moyen des pêcheurs de la Colombie-Britannique dans votre syndicat, mettons pour l'année dernière et l'année précédente, car ces deux années étaient très différentes.

M. Stevens: Je regrette . . .

M. Rose: Quel est le revenu annuel moyen des membres de votre syndicat?

M. Stevens: Nous ne pouvons pas obtenir les statistiques de revenu de nos affiliés à moins que nous n'établissions une division de la recherche qui exigerait beaucoup plus de personnel que nous pouvons nous en permettre. En ce qui concerne le gouvernement du Canada . . . le Service des pêches et également les fonctionnaires du ministère du Revenu . . . les tables de revenus sont sans doute les données statistiques les plus douteuses, mais ces tables indiquent, par exemple, que la grande majorité des pêcheurs avaient un revenu net inférieur à \$4,000. Il y en a qui gagnent beaucoup plus que cela.

M. Rose: La définition du terme pêcheur entre donc en jeu ici, et c'est pourquoi vous l'avez qualifiée de trompeuse.

M. Stevens: C'est exact.

M. Rose: Il se peut qu'un propriétaire de bateau fasse partie de cette catégorie.

M. Stevens: Exactement.

M. Rose: De même qu'un pêcheur en eau douce de Terre-Neuve.

[Texte]

Mr. Stevens: They do some separation of groups of fishermen. For example, there are some studies made in terms of the maritime fishermen by categories of size of fishing vessels and so on. But again you have this problem of the higher earning group as compared to the bulk of the fishermen who are basically at a fairly low earning level. On the East Coast, averages of \$3,000 to \$4,000 a year for 11 months of fishing are not uncommon, or for the bulk of the fishermen who are operating in those areas.

Mr. Rose: I take it that your major theme, Mr. Stevens, is that you would like your group of members and associates in the industry dignified under a federal statute as having a right to exist, legally. I am not talking about being a legal entity for other purposes.

Mr. Stevens: As has been indicated so many times, labour legislation has its good points and its bad points. But we believe fishermen should be treated equally with all other employees and have the right to have unions. Yes.

Mr. Rose: Thank you.

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Mr. Stevens, I have had the privilege and pleasure of spending some time discussing this matter with you privately a few months ago, and I am trying to refresh my mind. I have a couple of questions.

In the definition in the act itself of "employee", which talks of a dependent contractor, it seems to me on the surface—and you may have gone through this with me before—in effect it really seems to cover the group that you are talking about. Because this group of people are dependent upon the packing industry, or whoever is controlling the whole thing, any court would have to decide that they were really dependent contractors. Can you straighten me out on that?

Mr. Stevens: I wish I could straighten it for everybody in Canada, but I will put it this way to you. In a particular case of sharesmen working on trawlers in the Province of British Columbia in 1967 who decided to go on strike, this case has been before the courts now for all of the past five years and is now on its way to the Supreme Court. The case is resting there now.

In the appeal court, the chief justice stated that these fishermen were indeed employees, and there was no question about it in his judgment. The other two justices of the Supreme Court of British Columbia on the appeal court ruled otherwise, and stated that in their opinion they were not employees. They were simply co-adventurers. The matter has not yet been tested in the Supreme Court of Canada.

Any number of contradictions could arise if the bill is allowed to stay as it is. I would like to point out what Mr. Justice Rae said, the first justice who heard that particular case in the Supreme Court. He said, "You are inviting me to legislate, and really what should be happening is that that matter should be settled by the people who make the laws. I am not here as a judge to legislate."

Mr. Cafik: It just seems to me that a person is either a dependent contractor or he is not. In other words, the opposite to that would be an independent contractor, and it appears to me clear that these people are clearly not independent contractors.

[Interprétation]

M. Stevens: On établit certaines distinctions entre les catégories de pêcheurs. Par exemple, une étude catégorielle est en cours sur les pêcheurs des Provinces Maritimes selon l'importance des bateaux de pêche, etc. Mais là encore, subsiste la difficulté que présente la catégorie de pêcheurs qui ont un revenu élevé par comparaison à la grande masse des pêcheurs qui ont un revenu relativement faible. Sur la Côte est, des revenus moyens de \$3,000 à \$4,000 pour onze mois de pêche ne sont pas inhabituels et ce sont même ceux de la grande majorité des pêcheurs de cette région.

M. Rose: J'en conclus que votre revendication principale, monsieur Stevens, est qu'une législation fédérale reconnaisse le droit à l'existence des membres et des affiliés de votre association. Je ne parle pas de votre reconnaissance en tant qu'entité juridique à d'autres fins.

M. Stevens: Comme nous l'avons dit tant de fois, la législation ouvrière a ses bons et ses mauvais côtés, mais nous estimons que les pêcheurs doivent bénéficier des mêmes avantages que tous les autres travailleurs et avoir le droit de se syndiquer.

M. Rose: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Cafik.

Mr. Cafik: Monsieur Stevens, j'ai eu le plaisir de discuter en privé avec vous de cette question il y a quelques mois et je voudrais rafraîchir mes souvenirs. J'ai plusieurs questions à vous poser.

Dans le projet de loi même, la définition du terme «employé», qui est désigné comme un entrepreneur dépendant, me semble à première vue s'appliquer au groupe dont vous parlez et vous avez sans doute déjà étudié la question. Étant donné que cette catégorie de travailleurs dépend des entreprises de conditionnement ou de quiconque contrôle l'ensemble de cette activité, les tribunaux ne pourront faire autrement que de leur reconnaître le statut d'entrepreneurs dépendants. Pouvez-vous m'expliquer cela?

M. Stevens: J'aimerais pouvoir expliquer cela au pays tout entier mais voilà ce que j'ai à vous dire. Dans le cas particulier d'une grève de chalutiers copropriétaires de leurs navires en Colombie-Britannique en 1967, les tribunaux ont été saisis de la question il y a cinq ans et l'affaire va maintenant être entendue par la Cour suprême. Les choses en sont là.

En Cour d'appel, le juge avait statué que ces pêcheurs étaient effectivement des employés et le jugement qu'il a rendu ne laisse place à aucun doute. Les deux autres juges de la Cour suprême de Colombie-Britannique en ont décidé autrement et statué qu'à leur avis, ces personnes n'étaient pas des employés, mais simplement des coentrepreneurs. La Cour suprême du Canada n'a pas encore rendu de décision.

Si le projet de loi n'est pas modifié, il introduira toute une série de contradictions. J'aimerais vous faire part de ce qu'a dit le juge Rae, le premier juge de la Cour suprême qui a entendu cette affaire. Il a dit: «Vous me demandez de légiférer, car c'est en fait aux législateurs qu'il appartient de décider de cette question. Mon rôle de juge ne consiste pas à faire des lois.»

M. Cafik: Il me semble pourtant qu'un individu, est soit un entrepreneur dépendant, soit il ne l'est pas. En d'autres termes, s'il ne l'est pas, c'est donc qu'il est un entrepreneur indépendant et il me semble évident que ce n'est pas le cas de ces pêcheurs.

[Text]

Anyway, we will have to leave that as it is. I rather feel that way at the present moment.

I might clarify my position a little more. What is the distinction between a trucker who owns his own truck and who, under this definition, as far as I understand, can be unionized and have collective bargaining rights—what is the distinction between such a person in that case who owns his own vehicle and who works on a contract basis—but he is a dependent one—between that and the condition of the fisherman who owns his own ship and under contract is dependent upon his employer, if I want to beg the question?

Mr. Stevens: In his actual relations with the company who is making use of his services, I do not see any distinguishable difference. Perhaps Mr. Finn could answer that. He is involved in that same type of problem.

• 1620

Mr. E. A. Finn (Legislative Director, Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers): We have to understand that the employer-employee relationship is fundamentally that between the buyer and the seller and in the traditional employer-employee relationship the employee sells his labour so it is a straightforward arrangement. The unionized employee, of course, because he is unionized has a voice in determining what he is going to receive for his labour. The basic difference here is that the fisherman is not selling so much his labour as the fruits of his labour. He is nonetheless dependent upon the employer, the person to whom he is selling the fruits of his labour; and in that sense because there is one step removed it does not lessen in any way his dependence on the employer or on the company concerned. Therefore, there is really no moral or logical reason for depriving him or denying him the same rights to have a voice in determining the price for which he is selling the fruits of his labour. This is the way we see it.

Mr. Cafik: I might just pursue that for just a moment because I am a bit confused. It seems to me that the distinction that you have made, the fruit of the labour as opposed to the labourer would also apply to a man who owned his own truck but was under contract to a particular gravel company to draw gravel. He might be selling truck loads of gravel as opposed to the labour involved in going and picking up and returning with those truck loads of gravel.

Mr. Finn: This is right.

Mr. Cafik: And that is the same as fish, is it not?

Mr. Finn: Right.

Mr. Rose: No, it is not the same. You know where the gravel is.

Mr. Cafik: I think some people might dispute that at least at one stage of the game.

Mr. Finn: This is true. I think you can make a comparison between the fisherman who has his own vessel and you can even make an analogy between him and say a worker, a carpenter or a plumber who provides his own tools to do his work. The vessel in a sense is an instrument or a tool which this man needs to perform the work at which he is engaged.

[Interpretation]

Pour l'instant, je crois qu'il nous faut en rester là.

Je pourrais peut-être préciser mon point de vue. Quelle est la distinction entre un camionneur propriétaire de son véhicule et qui, en tant que tel, si je ne m'abuse, peut adhérer à un syndicat et jouit du droit de négociation collective, et le pêcheur qui est propriétaire de son bateau et qui est lié par contrat à son employeur?

M. Stevens: Je ne vois pas de différence notable dans les relations que ces deux propriétaires ont avec l'entreprise qui fait appel à leurs services. Peut-être M. Finn veut-il répondre. Il s'occupe de problèmes similaires.

M. E. A. Finn (Directeur juridique, Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers): Il ne faut pas perdre de vue que les relations entre employeur et employé sont fondamentalement les mêmes qu'entre acheteur et vendeur et traditionnellement, dans le cadre de ces relations, l'employé vend son travail; c'est donc une transaction claire et nette. Évidemment, l'employé syndiqué a droit à la parole quand il s'agit de fixer le prix de son travail parce qu'il est syndiqué. Ici, la différence fondamentale est que le pêcheur ne vend pas tant son travail que le produit de son travail. Il n'en dépend pas moins d'un employeur, la personne à qui il vend le fruit de son labeur; et dès lors, ce n'est pas parce qu'une étape de la transaction disparaît qu'il dépend moins de l'employeur ou de la compagnie en question. Par conséquent, il n'y a aucune raison ni morale ni logique de lui refuser le droit de participer à la fixation du prix auquel il vend le produit de son travail. C'est là notre point de vue.

M. Cafik: Je ne comprends pas très bien. Il me semble que la distinction que vous avez faite entre le produit du travail et le travailleur lui-même vaut également pour l'homme qui possède son propre camion mais est lié par un contrat de transport à une compagnie de gravier. Il pourrait vendre des chargements de gravier au lieu de se faire payer pour son travail qui consiste à se rendre à la carrière, charger son camion et transporter ses chargements de gravier.

M. Finn: C'est exact.

M. Cafik: N'est-ce pas la même chose pour le poisson?

M. Finn: Exactement.

M. Rose: Non, ce n'est pas pareil. Vous savez où se trouve le gravier, mais le poisson?

M. Cafik: Certains contesteront cela, tout au moins pour une étape de l'opération.

M. Finn: C'est vrai. Je crois que vous pouvez même faire une comparaison entre le pêcheur qui a sa propre embarcation et, par exemple, un travailleur, un menuisier ou un plombier qui se sert de ses propres outils pour faire son travail. En un sens, le bateau est un instrument ou un outil dont le pêcheur a besoin pour faire son travail.

[Texte]

Mr. Cafik: All right.

Mr. Stevens: Perhaps if I might add something else to this. The new bill proposes to include as a dependent contractor the owner of a truck who enters into certain types of agreements with the company that is doing the hauling and so on. There was also a recent announcement from the Canada Labour Relations Board in which they find that owner drivers of trucks are employees of the company and that they constitute a unit which is separately appropriate for collective bargaining and they order a vote to be taken of the owner drivers to ascertain their wishes as to the selection of a particular union as their bargaining agent. That was issued on April 12, CLRB 872.

So you have here an instance where the act is being amended to make it perfectly clear that owner drivers will be deemed to be employees under the act and at the same time you have an order of the board which did, in fact, agree that they should be certified as a bargaining unit. So far in Canada, except for the Province of Nova Scotia, where the act was amended last March, there have been no fishermen's unions certified on behalf of fishermen, either those who are shamesmen or those who are working on their own small boats.

Mr. Cafik: There has been an argument put forward I gather against the position that you have that in effect you would be negotiating civil rights questions within provincial jurisdictions. Has that argument not been put forward opposing your position and for that reason you should not be covered by this act?

Mr. Stevens: Because it is under provincial jurisdiction.

Mr. Cafik: Because some of the things that you would be negotiating would be civil rights matters.

Mr. Stevens: I cannot say that it has been solely on that. The British North America Act has been brought into it. I recall one occasion in which a civil servant in the provincial government in B.C. was asked to present a fairly lengthy description of the industry and of these problems. He came to the conclusion that the provinces had given over rights of jurisdiction, even as it pertained to these particular matters. It seemed very conclusive on his part that it was strictly a federal matter.

• 1625

I think the matters have come in of where the fishermen fish, whether they fish in provincial waters as may be determined by various parts of the BNA Act, or by other decisions that have followed since then, and whether they are fishing on the high seas or in internal waters. However, since most of Canada's commercial fishing now, even in waters close to the shores of the province, or right against the shores of the province, is regulated under federal law, it seems logical, from our point of view, that the bargaining of rights should be established on the basis that they are federal, or could be federal, as well as to have the laws passed in the province.

Fishing is a very volatile industry in any case. It is changing all the time. Fishermen who at one time felt they were going to be fishing solely in the Province of Nova Scotia, for example, now find themselves fishing in and out of various ports in the Maritimes, and even fishing internationally. The same is true of fishermen from the west coast of Canada who believed they would never be seeing the east coast again if they had ever been there. Others who were born and raised in British Columbia are

[Interprétation]

M. Cafik: Très bien.

M. Stevens: Permettez-moi d'ajouter un mot. Le nouveau bill propose de considérer comme un entrepreneur dépendant le propriétaire d'un camion qui signe certains accords avec la compagnie qui se charge du transport, etc. La Commission canadienne des relations du travail a également déclaré récemment qu'à son sens, les conducteurs propriétaires de camion sont des employés de la compagnie et qu'ils peuvent constituer une unité de négociations collectives; la Commission a décrété qu'un suffrage devait être organisé parmi les camionneurs-propriétaires afin qu'ils puissent choisir le syndicat qui serait leur agent négociateur. Cela date du 12 avril, décret CCRT 872.

Voilà donc un cas où la loi est modifiée pour qu'il soit établi bien clairement que les propriétaires-conducteurs seront considérés, aux termes de la loi, comme des employés et, parallèlement, la Commission a adopté un décret leur reconnaissant le droit d'être accrédités en tant que groupe de négociation. Jusqu'à présent, au Canada, à l'exception de la Nouvelle-Écosse où la loi a été modifiée en mars dernier, aucun syndicat n'a été accrédité au nom des pêcheurs, qu'ils fassent partie d'une coopérative ou qu'ils travaillent sur une petite embarcation dont ils sont propriétaires.

M. Cafik: On a avancé un argument contre la position que vous défendez; on a dit qu'il s'agirait de questions de droits civils qui relèvent des autorités provinciales. Est-ce exact, n'a-t-on pas prétendu que, pour cette raison, cette loi ne s'appliquait pas à vous?

M. Stevens: Parce que c'est du ressort provincial.

M. Cafik: Parce qu'une partie des sujets de négociation sont des questions de droits civils.

M. Stevens: Pas uniquement pour cette raison. On s'est référé à l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. Je me souviens d'un cas où l'on avait demandé à un fonctionnaire du gouvernement provincial de Colombie-Britannique de faire une longue description de l'industrie et de ses problèmes. Il est parvenu à la conclusion que les provinces avaient délégué leur compétence en cette matière. Il semblait très convaincu qu'il s'agissait là d'une question relevant exclusivement du pouvoir fédéral.

Je pense qu'un des facteurs qui entrent en jeu est la question du lieu de pêche, suivant qu'il est situé dans des eaux provinciales telles qu'elles sont définies par diverses dispositions de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique ou dans d'autres décisions qui ont été rendues depuis, ou s'ils sont situés dans des eaux internationales ou en haute mer. Toutefois, étant donné que la plus grande partie de la pêche commerciale canadienne est réglementée par la législation fédérale, qu'elle soit pratiquée dans des eaux proches des côtes d'une province ou sur la côte même, il semble logique, de notre point de vue, que notre droit à la négociation collective soit garanti par des lois fédérales aussi bien que provinciales.

La pêche est de toute façon une activité qui évolue très rapidement. Des pêcheurs qui pensaient à un moment donné qu'ils ne s'éloigneraient jamais de la Nouvelle-Écosse, pêchent maintenant à partir de divers ports dans les provinces Maritimes et vont même dans les eaux internationales. Il en est de même des pêcheurs de la côte ouest qui pensaient ne jamais se rendre sur la côte est. Des pêcheurs originaires de Colombie-Britannique pêchent

[Text]

fishing on the east coast, and vice versa. Fishermen from the east coast are fishing on the west coast. Boats are being taken onto the high seas and landing fish in other nations, other ports. They are going as far as South Africa, down off South America, up into the Bering Sea. And it seems to us that there is a great necessity for making sure that the laws are all-inclusive so that it would not be a situation where people would fall between stools.

Mr. Cafik: In proposed Section 107(1)(b) of the bill, where it describes a fisherman, it deals with the question of fishing. I fail to understand from reading that clause how the people you are talking about are now covered. Clearly you must not agree with that. I would like to know what is wrong with this proposed section that does not cover the people in whom you are interested.

It is on page 4, (b) on the upper left-hand corner.

Mr. Alexander: I am still confused by it. I have taken it step by step to find out where the exclusion comes in, and how you arrive at it. I am getting confused on this thing.

Excuse me, Mr. Cafik. I hope I helped you in that regard.

Mr. Cafik: You may have. I am not too sure.

Mr. Alexander: On a point of order, I am certainly interested in what Mr. Cafik is pursuing, and I am trying to come to a resolution on this thing in my own mind. Can you relate your remarks to dependent contractor, specifically to proposed Section 107(1)(b) describing dependent contractor as it is affected by the third paragraph describing employee step by step showing how 75 per cent of the fishermen are excluded? This is important right now.

Mr. Stevens: I think it is a fair question. Proposed Section 107(1)(b), as a definition of dependent contractor, includes:

a fisherman who is not employed by an employer but who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which he is entitled to a percentage or other part of the proceeds of a joint fishing venture in which he participates with other persons;

As we read that, we ask ourselves if he is not employed by another person, such as a man who is fishing on somebody else's boat is employed. As he is fishing on his own boat, we could not say that he is employed by another fisherman or by a fishing company that owns the boat. It says he:

• 1630

... is party to a contract, oral or in writing under the terms of which he is entitled to a percentage or other part of the proceeds of a joint fishing venture in which he participates with other persons;

The assumption there being, as we read it, that if he is fishing on the boat that he owns or is attempting to own, he is not in a joint-fishing venture in that sense because he is not participating in that with other persons. Therefore he would fall outside that definition. That is the way we read it and that is the way we think it would be interpreted by the people in the Department of Labour. In fact, when we discussed this with the people in the Department of Labour, the Deputy Minister and others were there and there was no indication on their part that they believed that they could include the man who operates his own boat or a boat that he is trying to purchase within the framework of that definition.

Nevertheless, that person is dependent on a purchaser of the fish and that is why, in our proposed amendment, we came to the words in which we said:

[Interpretation]

maintenant sur la côte est et inversement. D'autres se rendent en haute mer et pêchent dans les eaux d'autres pays et relâchent dans des ports étrangers. Ils se rendent jusqu'en Afrique du Sud, longent les côtes d'Amérique latine et remontent jusqu'à la mer Bering. Il nous semble indispensable de faire en sorte que la législation ait une portée générale et ne laisse subsister aucune lacune.

M. Cafik: L'article 107(1)(b) du bill traite de la pêche et définit la notion de pêcheur. Je vois mal comment cette définition peut englober la catégorie de pêcheurs dont vous parlez. Vous ne pouvez de toute évidence pas l'approuver. J'aimerais savoir quelle lacune vous voyez dans cet article.

Cela se trouve en haut de la page 4, paragraphe (b).

M. Alexander: Je ne comprends toujours pas. Je l'ai lu, paragraphe après paragraphe, et je ne vois toujours pas où se situe la restriction. Tout cela me déroute beaucoup.

Excusez-moi, monsieur Cafik, j'espère que j'ai apporté de l'eau à votre moulin.

M. Cafik: Peut-être, je ne suis pas très sûr.

M. Alexander: J'invoque le Règlement. La question que soulève M. Cafik m'intéresse beaucoup et je cherche à comprendre. Pouvez-vous nous montrer clairement en quoi l'article 107(1) (b) du bill qui définit la notion d'entrepreneur dépendant exclut 75 p. 100 des pêcheurs? C'est très important à ce stade de notre discussion.

M. Stevens: C'est une bonne question. L'article 107(1) (b) du bill définit l'entrepreneur indépendant comme étant:

b) un pêcheur qui n'est pas employé par un employeur mais qui est partie à un contrat verbal ou écrit aux termes duquel il a droit à un pourcentage ou à une fraction du revenu d'une entreprise commune de pêche à laquelle il participe.

Étant donné qu'il n'est pas employé par une autre personne de la même façon qu'un pêcheur qui travaille sur un bateau appartenant à quelqu'un d'autre, étant donné qu'il est propriétaire de son propre bateau, on ne peut pas dire qu'il est employé par un autre pêcheur ou par une société de pêche propriétaire du bateau. Il est dit:

... est partie à un contrat verbal ou écrit aux termes duquel il a droit à un pourcentage ou à une fraction du revenu d'une entreprise commune de pêche à laquelle il participe;

On suppose donc ici que s'il pêche sur une embarcation qui lui appartient ou qu'il désire acquérir, il ne participe pas à une entreprise de pêche commune parce qu'il ne travaille pas avec d'autres personnes. Par conséquent, il échappe à cette définition. C'est notre interprétation, et nous pensons que le ministère du Travail l'interpréterait de la même façon. En fait, lorsque nous en avons discuté avec des gens du ministère du Travail, entre autres le sous-ministre, ils ne semblaient pas penser que cette définition pourrait comprendre un homme qui travaille sur son propre bateau ou sur un bateau qu'il a l'intention d'acquérir.

Néanmoins, cette personne dépend de l'acheteur du poisson et c'est pour cette raison que dans notre proposition d'amendement, nous avons écrit:

[Texte]

... regardless of whether such "fisherman":

(a) owns and operates his own fishing vessel;

or:

(c) operates a fishing vessel owned by another person under a rental agreement . . .

We also placed in there that if he is:

... accepting or receiving payment according to the volume and price of fish caught and delivered to an "operator" who purchases fish, . . .

We believe that type of definition is necessary, otherwise the literal meaning of the present amendment would exclude those people who operate their own boats. They are dependent contractors in one sense but because the definition adds a description of a dependent contractor in the case of a fisherman, they would definitely be excluded under (b) unless it is amended.

Mr. Cafik: May I pursue this?

Mr. Stevens: Does that help you? It makes it worse?

Mr. Alexander: No, no.

Mr. Cafik: Has my time expired?

The Chairman: Mr. Cafik, your time has expired, unless the Committee agrees that you pursue this.

Mr. Alexander: In all fairness, I interjected during Mr. Cafik's presentation and as charitable as this Committee is, I think they should allow him to pursue this on my time.

Mr. Cafik: That is very generous of you.

The Chairman: Is it agreed?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Cafik: All right. I have a couple of brief questions and I hope they will not require too long an answer. It seems to me in connection with this (b) that the fact that it is a joint venture although in some cases it may not be a joint venture which involves the participation of other persons, and if that is not involved, you are not within the definition. Is that clear? Is that right? In other words, if you took out the fact that it is a prerequisite under this that it had to be a joint venture to qualify, then that would overcome a large part of the difficulty?

Mr. Stevens: Yes. I think you would be moving in the right direction except that just by removing something you may possibly create another problem and that is why we went the other way. We followed along the lines, to some extent, of the Newfoundland definition, and tried to improve upon that as best we could. It would be all inclusive that there would not be any mistake on anybody's part that it covers all types of relationships.

The other thing that gives us some concern is the matter of "a contract, oral or in writing" under which he is to be paid. If we were to have our way we would say, "to which he is to be paid according to the volume and price of fish". The fact may be that the employer does not want any so-called contract, oral or in writing, under which he will pay for the fish at any given rate. In other words, he wants it exactly the opposite way; he wants it on the basis that he will dictate the price from day to day in accordance with his ideas of how best to maximize his profits and not on the basis that he agrees in advance to any given circumstance. I do not think you would clean it up entirely simply by those changes that you suggested.

[Interprétation]

... indépendamment du fait que ce «pêcheur»: (

a) possède et exploite sa propre embarcation de pêche;

ou:

(c) exploite une embarcation de pêche appartenant à une autre personne aux termes d'un accord de location . . .

Nous avons également ajouté que s'il:

... accepte ou reçoit un paiement proportionnel au volume et au prix du poisson pêché et livré à un «intermédiaire» qui achète le poisson . . .

Nous croyons que ces définitions sont nécessaires, sinon, la signification littérale de cet amendement exclurait les personnes qui travaillent sur leurs propres embarcations. Ce sont des entrepreneurs dépendants en un sens mais comme la définition comprend le cas du pêcheur parmi les entrepreneurs dépendants, si l'alinéa (b) n'était pas modifié, ils en seraient définitivement exclus.

M. Cafik: Vous permettez?

M. Stevens: Vous comprenez? C'est de moins en moins clair?

M. Alexander: Non, non.

M. Cafik: Mon temps est-il écoulé?

Le président: Monsieur Cafik, à moins que le Comité ne vous le permette, vous n'avez plus le temps.

M. Alexander: Excusez-moi mais, je suis intervenu pendant le temps de M. Cafik et le Comité devrait faire preuve de sa charité coutumière et lui permettre de continuer en prenant sur mon temps de parole.

M. Cafik: C'est très généreux à vous.

Le président: D'accord?

Des voix: D'accord.

M. Cafik: Très bien. Ce ne sera pas très long. Dans ce paragraphe (b), il s'agit d'une entreprise commune bien que, dans certains cas, il peut ne pas s'agir d'une entreprise commune qui met en cause la participation d'autres personnes; si cela n'est pas en cause, vous échappez au cadre de la définition. C'est clair? C'est exact? En d'autres termes, si vous supprimiez l'exigence de l'entreprise commune, cela résoudrait une grande partie de la difficulté?

M. Stevens: Oui. Je crois que vous seriez dans le bon chemin, mais en supprimant quelque chose, vous pouvez peut-être créer un autre problème et c'est pourquoi nous avons choisi l'autre solution. Nous avons adopté, dans une certaine mesure, la définition de Terre-Neuve, et nous avons essayé de l'améliorer dans la mesure du possible. Il serait entendu que personne ne commettrait d'erreur, toutes les relations possibles étant envisagées.

La question du «contrat verbal ou écrit» qui doit régir le paiement nous préoccupe également. Si nous le pouvions, nous dirions: «aux termes duquel il sera payé d'après le volume et le prix du poisson». Le fait est que l'employeur peut ne pas vouloir accepter de soi-disant contrat verbal ou écrit aux termes duquel il devra payer le poisson à n'importe quel tarif donné. En d'autres termes, il veut exactement le contraire; il veut pouvoir imposer le prix au jour le jour, ce qui lui permettra d'en tirer le bénéfice maximum et non se soumettre d'avance à n'importe quelle circonstance. Je ne crois pas que les changements que vous avez proposés régleraient entièrement le problème.

[Text]

• 1635

Mr. Cafik: All right. There is another area. The use of the word "not," a fisherman who is "not" employed by an employer, that would seem to exclude some people by the inclusion of the word "not." Perhaps it should read, "a fisherman who is or is not employed."

Mr. Stevens: I cannot speak for the people who framed it, but I would think they are suggesting that if a fisherman is clearly employed by an employer then he falls within the general definition of employee anyway. I think that is the way they looked at it. You will notice that we simply started off in a different way, saying "a fisherman shall be deemed to be an employee under this Act." Then we went on to describe what a fisherman is, that he is engaged in commercial fishing under the jurisdiction of the federal Department of Fisheries or on the high seas receiving payment according to the volume and price of fish caught and delivered to an operator who purchases fish, etc. That we believe makes it far more understandable to the fishermen as well as to the people who would administer the act afterwards, the people in the various parts of country who have to look at applications.

Mr. Cafik: We do not seem to like laws that are readily understood.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Stevens, why do you draw the line at two additional fishermen in your definition?

Mr. Stevens: We drew that on the basis of experience rather than anything else. We found in our relationships with the companies on the one hand who purchased the fish and also in our relationships with the owners of vessels who employ other fishermen that it was in practice and in theory acceptable all the way round that those who only took one other person with them would still remain within the framework of the trade union structure that was being formed and has taken some 80 years to come to its present level.

We have it in the constitution of our union, for example, that people who employ more than two men are excluded from the union. That does not exclude them from the Fishing Vessel Owners' Association, on the other hand and, in fact, their constitution starts the other way by saying that they will accept into their membership owners of vessels who employ three or more men on their boats. It has been a fairly well-worked principle in terms of relationships.

What does actually happen in practice is that many times the owners of smaller vessels will sometimes go together on one of the vessels they as owners own. In other words, we will say there are two gillnet fishermen or, in the case of the East Coast, two mackerel fishermen or two lobster fishermen, who may use one man's boat to operate part of the fishing season, still basically have a fairly equal relationship and do not want to bargain against each other, so to speak.

Mr. Caccia: Are these numbers also determined by a basic need of manning fishing boats?

[Interpretation]

M. Cafik: Très bien. Autre chose. Vous utilisez le mot «pas»; un pêcheur qui n'est «pas» employé par un employeur; il semble que certaines personnes soient exclues par le mot «pas». Peut-être devrait-on lire: «un pêcheur qui est ou n'est pas employé».

M. Stevens: Je ne peux parler pour les gens qui l'ont rédigé, mais je crois qu'ils veulent dire que si un pêcheur est évidemment employé par un employeur, il relève alors de la définition générale d'un employé. Je crois que c'est ce qu'ils avaient à l'esprit. Remarquez que nous avons commencé la phrase différemment en disant «aux termes de la présente Loi, un pêcheur est considéré comme un employé.» Ensuite, nous avons donné une définition du pêcheur, nous avons dit qu'il faisait de la pêche commerciale sous la juridiction du ministère fédéral du la Pêche ou bien en haute mer, recevant un paiement proportionnel au volume et au prix du poisson pêché et livré à un intermédiaire qui achète du poisson, etc. Nous pensons que cela est beaucoup plus clair pour le pêcheur et pour ceux qui, plus tard, se chargeront de faire respecter la loi, ceux qui dans tout le Canada, doivent examiner les demandes de permis.

M. Cafik: Il semble que nous ayons quelque chose contre les lois faciles à comprendre.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. Monsieur Stevens, pourquoi limitez-vous à deux le nombre des pêcheurs supplémentaires dans votre définition?

M. Stevens: Nous avons établi cette limite surtout en nous fondant sur l'expérience. Nous nous sommes aperçus, d'après nos contacts avec les compagnies qui achètent le poisson et également avec les propriétaires pêcheurs qui engagent d'autres pêcheurs, qu'en théorie et en pratique, tous étaient d'accord pour que les pêcheurs qui n'emploient qu'une seule personne restent dans le cadre de l'ancienne structure syndicale qui a mis environ 80 ans à parvenir à son niveau actuel.

Par exemple, les statuts de notre syndicat stipulent que les gens qui emploient plus d'une ou deux personnes sont exclus du syndicat. Cela ne les exclut pas de l'Association des propriétaires de bateaux de pêche; en fait, dans ses statuts l'Association précise qu'elle acceptera en tant que membres les propriétaires d'embarcation qui emploient trois hommes ou plus sur leurs bateaux. C'est un principe qui équilibre les choses.

En fait, très souvent, les propriétaires des petits bateaux de pêche sortent ensemble sur une seule de leurs embarcations. Supposons, par exemple, qu'il y ait deux pêcheurs au filet ou, sur la côte est, deux pêcheurs de maquereaux ou de homard, ils peuvent se servir d'un de leurs bateaux pendant une partie de la saison de pêche; ils sont sur le même plan et ne veulent pas se faire de concurrence.

M. Caccia: Le nombre d'hommes nécessaires à la manœuvre d'un bateau de pêche entre-t-il également en ligne de compte?

[Texte]

Mr. Stevens: Not that I think it would be of any importance. I will answer you in this way. In almost every type of fishing today you will find everything from the one-man boat to the boat that employs three, four, five or up to a dozen men. This depends upon the concept that the owners of boats might have in terms of how they can mechanize, automate and new developments in fishing gear.

Mr. Caccia: As there are new developments in fishing gear and so on, would this definition need to be changed?

Mr. Stevens: We think the definition we have put in is all inclusive enough to cover almost every situation that might arise.

Mr. Caccia: You think so.

Mr. Stevens: Of course, we could be wrong in that. If this were written into the bill instead of the present definition as a result of our presentation and it proved that some place we had forgotten some group, we would hope that it would be quickly corrected.

• 1640

Mr. Caccia: Mr. Stevens do you not think you weaken your case when you use in your definition the word "employ", if the word "employ" implies paying a salary and therefore having employees, and would your case perhaps be strengthened if the additional fishermen, instead of being employed and receiving a salary, were part of a group whose income would be equal to the person who brings them into the group on a scheme that would be based on sharing the revenue rather than being on a salary basis?

Mr. Stevens: I am not sure that I fully understand your question but I will deal with the part I am familiar with and then, if I have not answered you perhaps you can pose a further question.

We do want to see in the legislation a distinction which permits fishermen who are employed on vessels owned by other fishermen the opportunity to become unionized on those vessels and bargain with those owners for the share of the proceeds as the fish is being delivered to companies, because not in all cases are the owners of those boats operating in a sense where they have a distinct charter or an agreement to fish for a specific company.

For example, with the loneline fishery of the West Coast and some other fisheries on the East Coast, the vessels may deliver fish to companies in Canada for most of their voyages but they may also deliver internationally and are not required to deliver to a given port. Nevertheless we have now contracts covering sharing arrangements. So the owner of the boat receives, we will say, 40 per cent or 20 per cent, as the case might be, and we have many other provisions dealing with working conditions, safety conditions and so on. So we would have to assume that in those cases there is an employer-employee relationship, as well as there would be an employer-employee relationship with the owners of companies who obtain and process the fish. Does that answer your question?

Mr. Caccia: Yes, it does in the sense that you have an employer with two employees, by your definition.

Mr. Stevens: I see what you mean. Why do we still continue that situation?

[Interprétation]

M. Stevens: Je ne crois pas que cela ait grande importance. Aujourd'hui, il y a toutes sortes de bateaux de pêche, des bateaux pour une personne, pour trois, quatre, cinq ou même douze personnes. Cela dépend des conceptions du propriétaire de l'embarcation dans le domaine de la mécanisation, de l'automatisation et de la modernisation du matériel de pêche.

M. Caccia: Avec la modernisation du matériel de pêche, faudrait-il changer cette définition?

M. Stevens: Nous croyons que notre définition est assez large pour couvrir presque toutes les situations futures.

M. Caccia: Vous le pensez.

M. Stevens: Évidemment, nous pourrions nous tromper. Si l'on changeait la définition actuelle du bill en faveur de la nôtre, et s'il s'avérait que nous avons oublié un groupe quelque part, nous espérons que cela serait rapidement rectifié.

M. Caccia: Monsieur Stevens, ne pensez-vous pas que vous affaiblissez votre position en utilisant dans votre définition le terme «employer»; si le terme «employer» signifie qu'un salaire est versé et donc qu'il existe des employés, ne seriez-vous pas en meilleure position si les pêcheurs supplémentaires au lieu d'être employés et de recevoir un salaire, faisaient partie d'un groupe dont le revenu serait égal à celui de la personne qui les fait participer au groupe, en fonction d'un partage des recettes plutôt qu'en fonction des salaires?

M. Stevens: Je ne suis pas sûr d'avoir très bien compris votre question, mais je traiterai de la partie que je connais puis, si je ne vous ai pas répondu, vous pourrez peut-être poser une autre question.

Nous désirons que la loi établisse une distinction qui permettrait aux pêcheurs employés sur des navires appartenant à d'autres pêcheurs de se syndiquer et de négocier leur part des profits avec ces propriétaires lorsque le poisson est livré à des sociétés, car les propriétaires de ces bateaux n'ont pas toujours passé des accords distincts avec une société particulière.

Par exemple, les bateaux qui pêchent au large de la côte Ouest et ceux de la côte Est livrent la plupart du temps leur poisson à des sociétés établies au Canada, mais ils peuvent également faire des livraisons internationales et ne sont pas tenus de livrer dans un port donné. Cependant, nos contrats prévoient maintenant des accords de partage. Le propriétaire du bateau reçoit, par exemple, 40 p. 100 ou 20 p. 100 et il y a bien des dispositions qui régissent les conditions de travail, les conditions de sécurité, etc... Il nous faut supposer qu'il existe alors des relations d'employeur à employé, comme dans le cas des propriétaires de compagnies qui reçoivent et qui traitent le poisson. Ceci répond-il à votre question?

M. Caccia: Oui, en ce sens que selon votre définition, il existe un employeur et deux employés.

M. Stevens: Je comprends. Pourquoi perpétuons-nous cette situation?

[Text]

Mr. Caccia: You are enforcing the argument of those who are saying that you cannot have it that way. Let us put it in another way. How would you consider a farmer with two labourers who are also dependent, to use the terminology of Mr. Finn before, on the fruits of their labour and those who purchase their goods? Would you apply the definition also to farmers, with that limited number of labourers?

Mr. Stevens: I would be inclined to want to go to the farmer's employees to find out the type of legislation they would want.

As I indicated, we based this on experience rather than on some of the other factors and perhaps a more favourable definition to our case is possible, dealing with the question of a relationship or of joint participation that exists on those smaller boats. Yet, we felt we would have to, somewhere along the line, find a dividing line that would not be untenable for the small boat fishery.

Mr. Caccia: Have I time for one more question?

The Chairman: Yes.

Mr. Caccia: I will come back later.

Mr. Crouse: I have one or two questions. I am looking at page 13 of the brief, where it states that fishermen working in the salmon fleet alone on their own boats, or working with one other man on small boats constitutes 74.7 per cent of the total work force. Did all the independent fishermen, who represent 74.7 per cent of the work force, have a vote or a say in the preparation of your amendments, as presented in your resolution? I ask this question because obviously these people are very independent types who wish the freedom of working alone and I wonder if their voice or their ideas had been secured before this proposal was put forth.

• 1645

Mr. Stevens: Oh, yes. First of all, before this brief was presented, or even the one that we were here with in February, we went over and over this question in meeting after meeting. I cannot say that every fisherman goes to a meeting anymore than every vessel owner or every fish packer goes to every meeting of the Fisheries Council of Canada, but there certainly has been a great deal of input by the fishermen themselves.

Mr. Crouse: What percentage would you say of this 74 per cent or almost 75 per cent affected attended the meetings and are aware of these two proposed amendments?

Mr. Stevens: I think perhaps the best way I can explain is to say that our newspaper goes to all of the members of our organization and to many members of other organizations in the industry. I do not keep a record of all the meetings that all the people attend but I would say that the basic definitions we are asking for are known to all of the fishermen in the Province of B.C. who have any interest either for or against this form of legislation. The necessary change in relationship is pretty well known to very large numbers of fishermen in the Province of Nova Scotia and other Maritime provinces.

Mr. Crouse: I ask that question, Mr. Chairman, because the first part of the amendment states:

[Interpretation]

M. Caccia: Vous étayez la thèse de ceux qui prétendent que cela n'est pas possible. Prenons un autre exemple. Comment envisagez-vous la situation d'un exploitant agricole employant deux ouvriers qui, pour employer les termes de M. Finn, dépendent également de ceux qui achètent leurs produits et qui doivent vendre le fruit de leur travail? La définition s'appliquerait-elle également aux agriculteurs dont le nombre d'ouvriers est aussi limité?

M. Stevens: Je serais tenté de demander aux employés d'un agriculteur quel genre de loi ils désirent.

Comme je l'ai dit, nous nous fondons sur notre expérience plutôt que sur d'autres facteurs et il est peut-être possible de donner une meilleure définition des relations et de la participation collective sur les petits bateaux. Cependant, nous avons estimé qu'il faudrait trouver une ligne de démarcation acceptable pour les petits pêcheurs.

M. Caccia: Ai-je le temps de poser une autre question?

Le président: Oui.

M. Caccia: Je reprendrai la parole plus tard.

M. Crouse: Je voudrais poser une ou deux questions. Je constate qu'il est écrit à la page 13 du mémoire que les pêcheurs de saumon, qui travaillent seuls ou avec un partenaire dans leur propre petit bateau constituent 74.7 de l'ensemble des pêcheurs en activité. Tous les pêcheurs indépendants, qui représentent 74.7 p. 100 des pêcheurs en activité, ont-ils eu droit à la parole lors de la préparation des amendements que vous avez présentés dans notre résolution? Je vous pose la question car il est évident que ce sont des personnes indépendantes qui désirent être libres de travailler seules, et je voudrais savoir si on leur a demandé leur avis avant d'émettre cette proposition.

M. Stevens: Certainement. Tout d'abord, avant de présenter ce mémoire, et même celui de février, nous avons longuement étudié cette question lors de réunions successives. Je ne peux pas dire que tous les pêcheurs assistent aux réunions du Conseil des pêches du Canada, pas plus que les propriétaires des bateaux et les fabricants de conserves, mais les pêcheurs ont certainement beaucoup participé.

M. Crouse: A votre avis, quelle partie de ces 74 ou presque 75 p. 100 des personnes concernées ont assisté aux réunions et ont eu connaissance des amendements proposés?

M. Stevens: Je dirais simplement que notre journal est distribué à tous les membres de notre organisation et à un certain nombre de membres d'autres organisations de l'industrie. Je ne tiens pas le registre de toutes les réunions auxquelles ils ont assisté, mais les pêcheurs de la Colombie-Britannique qui sont pour ou contre cette forme de législation connaissent les définitions fondamentales que nous demandons. Un grand nombre de pêcheurs de la Nouvelle-Écosse et des autres provinces maritimes sont au courant des changements nécessaires dans le domaine des relations de travail.

M. Crouse: Monsieur le président, je pose la question car la première partie de l'amendement déclare:

[Texte]

"A Fisherman" shall be deemed to be an employee under this Act."

Under the Unemployment Insurance Act, all these fishermen are deemed to be employees because they are eligible for unemployment insurance once they sell their catch to a fish buyer. Is this correct?

Mr. Stevens: That is right and that act, you will recall when it was amended in 1956, was amended by a decision of the government with considerable pressure being generated on both coasts that all fishermen should be deemed to be employees and should have the benefits of the Unemployment Insurance Act, not that they all went to meetings and decided this, but they certainly were in favour of it.

Mr. Crouse: No, but basically then, Mr. Chairman, they are employees now and this brings me to my second question.

Mr. Stevens: Perhaps I should clarify that. They are deemed to be employees within the Unemployment Insurance Act but, for example, on the major question of the right to bargain collectively or the right to be certified as a trade union or the right to strike, so far the courts have held that simply because they were deemed to be employees under that act does not mean that they were deemed to be employees under the Labour Act. In fact, the courts decided just exactly the opposite and said the fact that they had to be deemed to be employees under the Unemployment Insurance Act was greater proof that if it was the intent of Parliament that they should be covered under the Labour Code they would have to be covered by an amendment to the Code.

Mr. Crouse: Yes, I think Parliament ran into the problem that was mentioned by the previous questioner, Mr. Caccia, who said how many people constitute an employer-employee relationship on a farm. So this brings me to my second proposed amendment and it too in legislation would be a bit ambiguous I submit, Mr. Chairman, because in the first statement it refers to an employer in the fishing industry means any person who purchases fish from a fisherman. Then a little later on you read:

An Employer also means any person who owns a fishing vessel . . .

So if you had a ship with three fishermen on it, according to that proposed amendment, you would in effect have two employers, namely the captain who may have a few dollars in the ship, plus the buyer of the fish. So you would really be running into problems with those two or three fishermen dealing with two employers if that amendment were accepted. Would you not?

Mr. Stevens: I could give you the practical application of the way it operates now. That is, we do in fact sign a share agreement covering groups of fishermen, for example the salmon fishermen employed on salmon seine vessels.

Mr. Crouse: That is on the West Coast, we do not have this on the East Coast, Mr. Chairman.

[Interprétation]

«aux termes de la présente loi, un pêcheur» est considéré comme un employé.»

En vertu de la loi sur l'Assurance-chômage, tous ces pêcheurs sont considérés comme employés car ils ont droit à l'assurance-chômage lorsqu'ils vendent leurs prises à un acheteur. Est-ce exact?

M. Stevens: C'est exact et vous vous souviendrez que cette loi a été modifiée en 1956 par une décision du gouvernement; des pressions considérables ont été exercées sur les deux côtes pour que les pêcheurs soient considérés comme employés et bénéficient de la Loi sur l'assurance-chômage; certes, tous n'ont pas assisté aux réunions pour prendre cette décision, mais ils se sont certainement montrés en faveur de cet amendement.

M. Crouse: Il reste qu'ils sont maintenant des employés et ceci m'amène à ma deuxième question.

M. Stevens: Je voudrais donner quelques éclaircissements. Ils sont considérés comme employés aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage mais pour ce qui est, par exemple, de la question essentielle du droit aux négociations collectives, du droit à l'accréditation comme syndicat ou du droit de grève, les tribunaux ont jusqu'à présent statué que le seul fait qu'ils soient considérés comme employés en vertu de cette loi ne signifie pas qu'ils le sont en vertu de la Loi sur le travail. En fait, les tribunaux ont pris la décision inverse et ont déclaré que le fait qu'ils soient considérés comme employés en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage prouvait précisément que le si le Parlement avait l'intention de leur appliquer le Code du travail, il faudrait apporter au Code un amendement en conséquence.

M. Crouse: Je crois que le Parlement a examiné le problème qu'a mentionné M. Caccia lorsqu'il a indiqué le nombre de personnes qui entretenaient des relations d'employeur à employé dans une entreprise agricole. Ceci m'amène au deuxième amendement que je propose; je pense, monsieur le président, qu'il est également ambigu car il déclare, au début, qu'un employeur de l'industrie de la pêche signifie toute personne qui achète du poisson à un pêcheur. Or, il se lit ensuite comme suit:

Un employeur signifie également toute personne qui possède un bateau de pêche . . .

Si donc un bateau comprenait trois pêcheurs, selon l'amendement proposé, il y aurait en fait deux employeurs, c'est-à-dire le capitaine qui a peut-être investi quelques dollars dans le bateau et l'acheteur du poisson. Si cet amendement était accepté, certains problèmes se poseraient entre les deux ou trois pêcheurs et les deux employeurs.

M. Stevens: Je pourrais vous indiquer la façon pratique dont il s'applique maintenant. En fait, nous signons une entente conjointe qui protège les pêcheurs, par exemple les pêcheurs de saumon employés sur les navires de pêche à la seine.

M. Crouse: Sur la côte ouest. Mais nous n'en avons pas sur la côte est, monsieur le président.

[Text]

Mr. Stevens: You do not have seiners operating, but . . .

Mr. Crouse: They have not any salmon fishermen operating now.

Mr. Stevens: They say there are a few left. In any case we signed an agreement with the Association of Owners covering the sharing arrangement on the vessels because they are owners who, although they may be financed in some cases by the fishing company, have formed their own association. We bargain with them as employers. But we also bargain directly with the companies for the rates of pay that the fishermen shall receive and for many other conditions. The practical nature of the industry being such, and seasonal, in many cases we simply cover that problem by having the contracts opening at the same time. So if there is a dispute in either case it can be dealt with properly at that point, or if the contracts are to be signed they are signed with the employer-owner, so to speak, as well as with the employers who are the owners and processors of fish through ownership of plants, who themselves enter into certain other arrangements with the owners of the vessels. It is not that contradictory in actual practice.

Mr. Crouse: I raise these questions, Mr. Chairman, because I have lived all my life on the Atlantic seaboard and have worked very closely with fishermen and with the fishing industry. As a ship owner and operator for 20 years, I must confess that I have never run into such problems as have been mentioned in the brief. The industry is in a transitional period, with the in-shore fishermen today moving off-shore in larger ships. Of course the fishermen on the larger deep sea fishing operation are protected and covered with agreements with the purchasers of the fish. The price for the catch is established by that operation as well as by the market. The smaller, in-shore operator, who values his independence quite highly and does not really want to belong, obviously, to any union or be tied down, automatically shares in the prices that are paid, which are fixed by the deep-sea operation. It was for these reasons that I mentioned this point. Eventually, as the Russians and other European nations keep pillaging and plundering the resource from the Continental Shelf, our in-shore fishermen in Atlantic Canada will have to go in the deep-sea operation off-shore. As that transpires and we are in the throws of the process of that happening right now, certainly within the next year or two, then this problem will automatically be resolved, because these men will then be protected. It will be almost mandatory that they go on large ships where they are covered by these agreements, since there will not be any fish in the in-shore areas for them to catch.

Mr. Stevens: Mr. Chairman, if I might comment on that, in the first place it is not a correct statement to say that the inshore fishermen of the Province of Nova Scotia, or even of the area around Lunenburg, are all happy with the present situation.

Mr. Crouse: No one is altogether happy.

Mr. Stevens: As to their desire to have unions, it is certainly there. If you look back into the history of that area, you will find that a union was formed in 1945, 1946 and 1947, was effectively smashed by a combination of the courts and the employers, and in the period in 1970 when in-shore and off-shore fishermen combined their efforts to deal with a company they were faced with the same problems in the courts, the prices not being identical in all

[Interpretation]

M. Stephens: Peut-être pas, . . .

M. Crouse: A l'heure actuelle, il n'y a pas de pêche au saumon sur la côte ouest.

M. Stephens: On dit qu'il reste quelques pêcheurs là-bas. De toute façon, nous avons conclu un accord avec l'Association des propriétaires, couvrant l'arrangement conjoint des propriétaires de navires qui ont préféré former leur propre association même s'ils étaient financés, parfois, par les sociétés de pêche. C'est à titre d'employeur que nous avons négocié avec eux. Mais nous avons aussi négocié directement avec les sociétés pour établir les salaires qui seront versés aux pêcheurs et pour régler d'autres conditions. En raison du caractère saisonnier et concret de cette industrie, nous avons résolu le problème en faisant commencer les contrats à la même date. Donc, si des différends surgissent dans l'un ou l'autre cas, on peut alors les régler, ou si les contrats doivent être signés, ils le sont par l'employeur-propriétaire et par les employeurs qui possèdent des maisons de conserves de poisson; ceux-ci négocient à leur tour d'autres arrangements avec les propriétaires des bateaux. Dans la pratique, il n'y a donc pas de contradictions.

M. Crouse: Si j'ai soulevé ces questions, monsieur le président, c'est parce que j'ai passé toute ma vie sur la côte de l'Atlantique et que j'ai travaillé étroitement avec les pêcheurs et les autorités de l'industrie de la pêche. En tant qu'armateur et capitaine depuis plus de vingt années, je dois avouer que je n'ai jamais dû faire face aux problèmes qui ont été signalés dans le mémoire. La pêche est dans une période transitionnelle et les pêcheurs côtiers vont maintenant au large sur des navires beaucoup plus gros. Naturellement, les pêcheurs en haute mer sont fort bien protégés et couverts par les ententes conclues avec les acheteurs de poisson. Le prix de la pêche est établi par cette entente ainsi que par le marché. Quant au petit pêcheur côtier, qui tient à son indépendance et se refuse à appartenir à un syndicat, ou à s'assujettir à certaines conditions, bénéficie automatiquement des prix fixés par l'entente pour la pêche en haute mer. Voilà pourquoi j'ai mentionné ce facteur. Enfin, puisque les Russes et les autres nations européennes poursuivent le pillage et le massacre des ressources du plateau continental, nos pêcheurs côtiers des provinces de l'Atlantique devront se lancer au large de nos côtes pour la pêche en haute mer. Comme ces événements se produisent, il semble certain que d'ici deux ou trois ans ce problème sera automatiquement résolu vu que ces pêcheurs seront désormais protégés. Ces pêcheurs seront presque obligés de travailler sur ces grands navires et ils seront automatiquement protégés puisqu'il n'y aura plus de poissons dans les régions côtières.

M. Stevens: Monsieur le président, ce serait commettre une erreur que de prétendre que les pêcheurs de la Nouvelle-Écosse ou même de la région de Lunenburg sont satisfaits de la situation actuelle.

M. Crouse: Nul n'est parfaitement satisfait.

M. Stevens: Les pêcheurs souhaitent appartenir à un syndicat. Si vous examinez le passé de cette région, vous vous rendrez compte qu'un syndicat a été formé en 1945, 1946 et 1947 et que l'union des employeurs et des tribunaux l'a écrasé vigoureusement; dans les années 70, quand les pêcheurs côtiers et les pêcheurs en haute mer se sont adressés à une même société, ils ont dû faire face aux mêmes problèmes devant les tribunaux car les prix n'é-

[Texte]

cases—far from it. Differences are paid. There are many grievances as to how these people will be employed. While it may be said by people who are not fishermen on the deck of a boat that these matters can be resolved and they do not want to have unions, the fishermen say otherwise; they say they want unions.

• 1655

Those who, at the moment, do not see the need for unions amongst fishermen, or cannot see that unions can survive in the face of company opposition and court opposition or the lack of adequate legislation, will not be forced to join unions. As a matter of fact the Minister of Labour has suggested to us in Nova Scotia that there was no need for an amendment to the Nova Scotia legislation unless and until all the inshore fishermen expressed that in the form of a petition or a resolution of some kind asking for it. He simply pointed out that if you pass the law you enable people to organize and the same is true across Canada. The passage of legislation has not organized all the working people of Canada who fall clearly within the definition of employees, because only 25 per cent of them so far have become organized and there are many reasons for that, which I will not attempt to go into.

Last, on the question of whether all fishermen will become employed on the larger vessels, considerable argument could be developed both ways on that. We have developed extensive offshore fisheries in many parts of Canada. We have also seen the continued existence of inshore fishing along with it and at times when offshore fishery operations tend to be going out of business, some of the inshore fisheries operations have continued to survive. So it would be a tragedy in my opinion if this Committee were not to make the necessary changes waiting until the day comes when everybody is employed by a handful of big companies.

Mr. Crouse: Well, we are right back to square one, Mr. Chairman. That is why I asked how many of the 74.7 per cent voted for these amendments because it is rather important to the workings of this Committee to know how many people were consulted and how many of them actually know that this is being proposed. As I say, from my own lifetime of working with these people, I know there are some people, and I am sure that the witness would agree, in Atlantic Canada, that no matter how he presents his case, they just are independent and do not want to organize and this is nothing against him or unions or anyone else. They are just strongly independent people.

Obviously you have the same kind of people on the West Coast where they are working in one or two-men boats; they love the freedom of being alone and independent and want to continue working in that way. You cannot enforce your wishes although it may be desirable, certainly. We have unions working effectively in the shore plants and it is undoubtedly their wish and desirable, but certainly it does not always work.

Mr. Stevens: Mr. Chairman is it not true, though, in answer to that, when a union is certified for a group of plant workers, if it proves that better than 50 per cent of the people will join the union, it becomes the bargaining agent on behalf of all of them.

Mr. Crouse: Agreed.

Mr. Stevens: So, those who dissent are still covered by the contract and benefit from it. It is the age-old argument of the employer who says, I think some of my employees do

[Interprétation]

taient pas tous les mêmes. Mais, hélas, ces différences doivent être payées. Les conditions d'emploi de ces pêcheurs ne sont pas idéales. Certes, ceux qui sont étrangers à la profession prétendent que tout peut être résolu sans syndicat, mais les pêcheurs affirment le contraire: pour eux, l'appartenance à un syndicat est essentielle.

Ceux qui, parmi les pêcheurs, ne voient pas la nécessité des syndicats et qui doutent de leur pouvoir face aux tribunaux et aux compagnies à cause de l'absence d'une loi adéquate, ne seront pas forcés d'en faire partie. En fait, le ministre du Travail nous a dit qu'il n'était pas nécessaire de modifier la loi de la Nouvelle-Écosse tant que tous les pêcheurs côtiers n'en aient pas manifesté l'intention sous forme de pétition ou de résolution. Il a signalé en passant que si la loi était adoptée, cela permettrait à ces gens de se syndiquer, comme à bien d'autres, d'ailleurs. Pourtant, l'adoption de la loi n'a jamais eu pour effet d'organiser la masse salariale canadienne puisque seuls 25 p. 100 de cette masse sont affiliés à des syndicats. Il y a bien des raisons à cela, mais ce n'est pas mon propos.

Tous les pêcheurs seront-ils employés sur les plus grands navires? Il est aussi facile de répondre oui que non à cette question. Nous pratiquons la pêche hauturière d'une manière extensive. La pêche côtière s'est également poursuivie et parfois alors qu'au large cela ne rend plus, la pêche côtière continue à survivre. A mon avis, il serait tragique que ce Comité ne prenne pas les mesures qui s'imposent et attende que tous les pêcheurs soient employés un jour par une poignée de grosses sociétés.

M. Crouse: Eh bien, nous revenons au cœur du problème, monsieur le président. Voilà pourquoi j'ai demandé qui de ces 74.7 p. 100 ont voté en faveur de ces amendements car il importe au Comité de savoir combien de personnes ont été consultées et qui est courant des propositions soumises. Comme je l'ai précisé plus tôt, j'ai passé ma vie avec ces gens, et je sais, le témoin n'en disconviendra pas, que dans les provinces Atlantiques certains pêcheurs présentent leur indépendance à un tel point, que quelles que soient les circonstances, ils ne veulent pas entendre parler d'organisation. Ils n'ont rien contre les syndicats d'ailleurs mais ils sont rigoureusement indépendants.

Manifestement, on retrouve ces mêmes personnes sur la côte ouest où ils ne sont jamais plus de deux par bateau. Ils aiment leur liberté et leur indépendance et veulent continuer à travailler ainsi. Vous ne pouvez pas forcer ces gens à faire quelque chose même si c'est dans leur intérêt. Certains syndicats réussissent fort bien dans les usines côtières et ils souhaitent certainement cette organisation mais leurs efforts ne sont pas toujours récompensés.

M. Stevens: Monsieur le président, n'est-il pas vrai que lorsqu'un syndicat représente un groupe de travailleurs, si plus de 50 p. 100 des travailleurs émettent le vœu de faire partie de ce syndicat, celui-ci en deviendra automatiquement l'agent négociateur?

M. Crouse: C'est exact.

M. Stevens: Donc, même les dissidents profiteront des avantages du contrat. Nous revenons donc au vieux argument de l'employeur qui constatant que certains de ses

[Text]

not want to belong to this union; therefore I do not even think there should be a law that allows them to be.

Mr. Crouse: Mr. Chairman, this is my final question; I do not want to monopolize the time. Is the witness stating that some 50 per cent of the 74, 75 per cent, were in agreement with the amendment?

Mr. Stevens: I am simply saying that fishermen we have talked to say differently than you, Mr. Crouse. They say they want the legislation and you as a former employer of those fishermen are saying that you do not want to see the legislation so that they can organize. It is as clear as that.

Mr. Crouse: Now, Mr. Chairman, I have to take a point of order. I did not say any such thing, Mr. Chairman. I merely pointed out that there are obviously some people who wish to operate independently of unions and I simply gave my reasons for their point of view having lived with them all my life. Some want to organize and they have done so, within their rights and I have no quarrel with that whatever. I want to make that point very basically clear.

I did ask the witness to indicate to this Committee whether consultations were held with 75 per cent of the workforce he represents and what percentage were in agreement with his resolutions or amendments. It is a simple straight-forward question and it was not put forth with any bias one way or the other, Mr. Chairman, only to seek information.

• 1700

Mr. Stevens: I think, Mr. Chairman, the answer is very obvious. The House of Commons passes legislation without determining the wishes of every last citizen and I think the question is, to try to get away from the central question, whether the fishermen really have the right to organize, because that does not exist under the law at the present time. It can be challenged in court, people can go to jail or have heavy sentences imposed on them, and this is the thing they are up against. Give the fishermen the legislation and you will see how fast they are organized.

The Chairman: Mr. Rose has a supplementary.

Mr. Rose: I have a supplementary on the basic subject. I would like the witness to clarify for me, and also perhaps for other members of the Committee, how these proposed amendments would affect the independence of a fisherman who wished to remain independent.

Mr. Stevens: There are so few totally independent fishermen that it is very difficult to give any sort of answer. But, assuming that a fisherman was totally independent of a company, or any companies, owned his own boat and gear outright and was able to dispose of the product of his labour in any way that he saw fit and did so, it would not be taking away any of his rights to do that.

In so far as collective bargaining is concerned, if he was part of a group and the majority of that group decided they were going to form a union to bargain with a number of companies to get a set of conditions that were stabilized

Mr. Rose: Do these amendments force him into a union?

[Interpretation]

employés ne veulent pas être syndiqués, affirme que dès lors, aucune loi ne devrait permettre l'existence de syndicats.

M. Crouse: Monsieur le président, ce sera ma dernière question car je ne veux pas monopoliser la parole. Affirmez-vous que 50 p. 100 des 74, 75 p. 100 en cause approuvaient l'amendement?

M. Stevens: Je dis simplement que les pêcheurs à qui nous nous sommes adressés ne partagent pas votre opinion, monsieur Crouse. Ils veulent cette loi alors que vous, ancien employeur de ces mêmes pêcheurs, vous ne voulez pas l'adoption de cette loi qui leur permettrait de se syndiquer. C'est clair, non?

M. Crouse: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Vous me faites dire des choses que je n'ai pas dites. J'ai simplement signalé en passant que certains pêcheurs veulent continuer de travailler sans dépendre de syndicats et j'ai simplement donné leurs raisons que je pense connaître puisque j'ai vécu avec eux toute ma vie. Certains d'entre eux ont voulu se syndiquer et l'ont fait. C'est leur droit et je n'y vois aucune objection. Je veux que tout cela soit clair.

J'ai demandé au témoin de nous dire si il y avait eu consultations avec 75 p. 100 des travailleurs qu'il représente et quel pourcentage approuvait ces résolutions ou ces amendements. Il s'agit d'une question fort directe et mon seul but était d'obtenir ces renseignements.

M. Stevens: La réponse est évidente. La Chambre des communes adopte des lois sans tenir compte des désirs de chaque citoyen. Il faut essayer de s'éloigner de la question centrale, à savoir si les pêcheurs ont vraiment le droit de s'organiser, car cela n'existe pas dans la Loi actuellement. Les tribunaux peuvent les condamner, les envoyer en prison et leur infliger de lourdes amendes s'ils revendiquent ce droit. Voilà ce que les pêcheurs combattent. Donnez aux pêcheurs une législation et vous verrez s'ils s'organisent vite.

Le président: Monsieur Rose a une question supplémentaire.

M. Rose: Oui, elle a trait à la question principale. J'aimerais que le témoin m'explique comment ces amendements proposés affecteraient l'indépendance d'un pêcheur qui veut demeurer indépendant.

M. Stevens: Il y a si peu de ces pêcheurs tout à fait indépendants qu'il m'est difficile de répondre. Mais, supposons qu'un pêcheur soit totalement indépendant, qu'il possède son propre bateau et son attirail et qu'il puisse vendre le produit de sa pêche comme il l'entend.

On ne lui enlèverait aucun de ses droits en agissant de la sorte. Pour ce qui est des négociations collectives, s'il fait partie d'un groupe et que la majorité du groupe décide de former un syndicat pour négocier avec un certain nombre de sociétés afin d'obtenir des conditions qui stabilisent...

M. Rose: Ces amendements le forcent-ils à entrer dans un syndicat?

[Texte]

Mr. Stevens: No.

Mr. Rose: And you have gillnetters in British Columbia, on the river, who are not members of your union?

Mr. Stevens: That is right.

Mr. Rose: Therefore they are not coerced by anything in these amendments into losing their so-called independence. That is what I want clarified.

Mr. Stevens: That is right, yes.

Mr. Rose: Does that seem to be bothering Mr. Crouse?

Mr. Stevens: There could be another set of circumstances, as a result of collective bargaining over a period of time, where a union would require, as many unions have done in other industries and in other phases of the fishing industry, people who work within the framework of the contract negotiated to pay the same dues as people who belong to the union. You can have that sort of a condition. Or you could end up at some point in time with a collective agreement that required union membership as a condition of working.

Mr. Rose: But that does not apply at the moment in British Columbia.

Mr. Stevens: It does not apply now, and of course the majority of fishermen would have to do . . .

Mr. Rose: It is not a closed shop. That is the point.

Mr. Stevens: . . . a lot of battling in order to get that established, even in a collective agreement, once they have won certification.

Mr. Howard (Skeena): I am not sure if Mr. Alexander has the matter clarified as to just what part (b) means in terms of applying to some fishermen and not to others. Let me put this as a question in any event, because it is partly related to that.

Assuming a situation in which two fishermen, sometimes it is a husband and wife activity on a boat, work together on the same boat in a joint fishing venture, as (b) says here, and they share the proceeds and part goes to the boat. Those fishermen, by the definition of (b), would be able to be covered by collective bargaining processes under this bill.

Mr. Stevens: Yes, under the present . . .

Mr. Howard (Skeena): Under the definition of the bill.

Mr. Stevens: It is possible, yes, that they could be defined as being in a form of joint fishing venture with the company. But they would also have to have that contract oral or in writing.

Mr. Howard (Skeena): Between themselves.

Mr. Stevens: Well, no, with the employer company, which would be the company which gets their fish. That is where (b) sort of does not cover . . .

Mr. Howard (Skeena): That was really immaterial to the other part. If those two people split up and one person operated that boat, which quite easily can happen and does happen with exactly the same boat, that person would be excluded from collective bargaining.

[Interprétation]

M. Stevens: Non.

M. Rose: Et vous avez des pêcheurs au filet de rivière en Colombie-Britannique qui ne font pas partie de votre syndicat.

M. Stevens: C'est vrai.

M. Rose: Par conséquent, rien ne les contraint dans ces amendements à perdre leur soi-disant indépendance. C'est ce que je veux préciser.

M. Stevens: C'est exact.

M. Rose: Est-ce que cela gêne M. Crouse?

M. Stevens: Il peut y avoir d'autres circonstances, à la suite de négociations collectives, où un syndicat exigerait, comme beaucoup de syndicats l'ont fait pour d'autres industries et à certains moments pour l'industrie de la pêche, que les personnes qui travaillent dans le cadre d'un contrat négocié paient les mêmes contributions que celles appartenant au syndicat. Vous pouvez avoir ce genre de condition. Ou bien on se retrouve à un moment donné avec une convention collective qui exige l'appartenance au syndicat comme condition de travail.

M. Rose: Mais ça ne s'applique pas pour l'instant en Colombie-Britannique.

M. Stevens: Non, pas actuellement, et il faudrait que la majorité des pêcheurs . . .

M. Rose: On n'en est pas encore là.

M. Stevens: . . . se batte pour que cette condition, soit imposée, même dans une convention collective, une fois qu'ils auront obtenu leur accréditation.

M. Howard (Skeena): Je ne suis pas certain si M. Alexander a eu les précisions qu'il désirait sur la signification du (b) dans la mesure où cela s'applique à certains pêcheurs et non pas à d'autres. De toute façon, je vais poser ma question, car cela s'y rapporte.

Supposons que deux pêcheurs, parfois le mari et la femme, travaillent ensemble sur un même bateau dans une entreprise commune de pêche comme (b) le mentionne ici, et qu'ils partagent le produit de la vente et qu'une partie est consacrée au bateau. Conformément au projet de loi, une convention collective pourrait couvrir ces pêcheurs, selon la définition de (b).

M. Stevens: Oui, en vertu du projet de loi actuel . . .

M. Howard (Skeena): Conformément à la définition du projet de loi.

M. Stevens: C'est possible, oui, on pourrait dire qu'il font partie d'une entreprise commune de pêche. Mais il faudrait également que cela fasse partie d'un contrat verbal ou écrit.

M. Howard (Skeena): Entre eux-mêmes.

M. Stevens: En fait non, avec la société qui les emploie, c'est-à-dire la société qui leur achète leur poisson. C'est là que (b) ne couvre pas tout à fait . . .

M. Howard (Skeena): Ça ne touche pas du tout l'autre partie. Si ces deux personnes se séparent et qu'une personne garde le bateau, ce qui arrive souvent, cette personne sera exclue de la convention collective.

[Text]

• 1705

[Interpretation]

Mr. Stevens: Yes.**Mr. Howard (Skeena):** That is what I was trying to get at.**Mr. Stevens:** Yes.

Mr. Howard (Skeena): Mr. Cafik made reference to my query that there has been some opposition to including collective bargaining rights for fishermen in federal law because as the matter stands now collective bargaining takes place in respect of civil rights or some aspects of civil rights which are provincial in jurisdiction. However, I did not get it clearly from the question just what he was getting at. Are you familiar with what he was proving there?

Mr. Stevens: No, I am not sure he was. I was assuming that he was talking about the provisions of the British North America Act as it pertains to civil rights, in some cases civil rights and civil matters, but perhaps there is another meaning to that.

Mr. Howard (Skeena): I wondered, for instance, if the collective bargaining process took into question and reached an agreement on a health insurance plan or medical care matters which come under provincial jurisdiction, if that might be what he was getting at. I am sorry I am asking you...

Mr. Stevens: If that was a question, I do not think it would be of any concern in terms of which legislation applied for bargaining rights because those who are covered under a federal law may require as a condition of their contract, for example, that the medical insurance premiums in a given province are paid by the employer on their behalf or vice versa they may be covered under provincial laws, as some of the fishermen are right now under the Province of Nova Scotia amendment, and have provided in their contract with the employer that the employer must pay half of the Canada Pension Plan contributions. That applies in the contracts between the CBRT and certain employers and also applied in a contract that we signed with some other employers who employed fishermen even though the act had not yet been amended. So, I do not think that aspect would create any problem.

Mr. Howard (Skeena): I went a little bit further than I should have. I was just seeking to determine whether you had known what this opposition was and what it related to. I am sorry Mr. Cafik is not here to clear it up in my mind. Perhaps we can do that later on, though. That is all. Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Stevens, it would help us to understand better the case that you are putting to us if you were to give us some background as to how smaller boats are purchased by the fishermen you wish to have included in the bill. Are they purchased, for instance, through savings of their own? Are they purchased by means of a loan from a bank or from loans made available by those who buy their catch? Can you expand a little bit on that because then we might be able to come back to your definition and understand it better.

Mr. Stevens: I will start with the place I am most familiar with which is my home province, British Columbia. In the early days of the fishery, salmon fishing which is the major fishery there was operated in such a way that the people who owned the plants, the canning companies and the boats—this was in the days of oars and sails—when

Mr. Stevens: Oui.**M. Howard (Skeena):** C'est ce que j'essaie de dire.**Mr. Stevens:** Oui.

M. Howard (Skeena): Monsieur Cafik a rappelé ce que j'avais déjà dit au sujet de certaines oppositions à l'inclusion des droits de négociation collective pour les pêcheurs dans la loi fédérale, car actuellement cette négociation collective traite de certains aspects de droit civil, qui relèvent du provincial. Toutefois, je n'ai pas très bien compris à quoi il voulait en venir. Savez-vous ce qu'il voulait prouver?

Mr. Stevens: Non, je n'en suis pas certain. Je suppose qu'il parlait des dispositions de la Loi de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique relatives aux droits civils, mais peut-être y a-t-il une autre signification après tout.

M. Howard (Skeena): Je me demande par exemple si le processus de négociations collectives a abouti à une entente concernant le régime d'assurance maladie et les questions de soins hospitaliers qui relèvent de la compétence provinciale. C'est peut-être à cela qu'il faisait allusion. Je regrette de vous le demander...

Mr. Stevens: Si c'est une question, je crois qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir quant à l'application de la loi aux droits de négociation, car ceux-ci sont couverts par une Loi fédérale qui exige comme condition dans le contrat que, par exemple, les primes d'assurance maladie dans une province soient payées par l'employeur en leur nom ou bien qu'ils peuvent être couverts par une Loi provinciale, comme c'est le cas de certains pêcheurs à la suite de l'amendement de la loi de Nouvelle-Écosse qui prévoit dans les contrats avec l'employeur que celui-ci doit payer la moitié de leurs cotisations au régime de Pension du Canada. Cela s'applique aux contrats passés entre la Fraternité et certains employeurs et également à un contrat que nous avons signé avec d'autres employeurs qui engagent des pêcheurs bien que la Loi n'ait pas encore été modifiée. Je ne crois pas, par conséquent, que cela crée des problèmes.

M. Howard (Skeena): Je suis allé un peu plus loin que je ne le voulais. Je voulais tout simplement m'assurer que vous connaissiez cette opposition et ses raisons. Je regrette que M. Cafik ne soit là pour m'aider à y voir clair. Nous pourrions peut-être en reparler plus tard. Je vous remercie, c'est tout monsieur le président.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Je vous remercie, monsieur le président. Monsieur Stevens, vous pourriez nous aider à mieux comprendre, si vous nous donniez certains renseignements sur la manière dont les pêcheurs que vous voulez inclure dans ce bill, achètent leurs bateaux. Les achètent-ils, par exemple, avec leurs économies? Les achètent-ils au moyen d'un prêt bancaire ou de prêts que leur font ceux qui achètent leur pêche? Pouvez-vous nous donner plus de détails. Nous pourrions revenir ensuite à votre définition et peut-être la mieux comprendre.

Mr. Stevens: Je vais commencer par l'endroit que je connais le mieux, ma propre province, la Colombie-Britannique. Aux premiers temps de la pêche, la pêche au saumon qui est la plus importante de la région était faite de telle façon que lorsque les moteurs firent leurs apparitions—on était au temps de la pêche en bateau à voile ou à rames—

[Texte]

engines were introduced the companies, in some cases, encouraged the idea that the fisherman should own his own boat and this started even in the latter days of the use of oars and sails, so the companies provided the financing under what we commonly call now a "conditional sales agreement" in which the individual agreed that he owed this money to the company, that the boat at any time could be seized by the company for non-payment of the loan or its instalments, but also agreed to fish for a period of easily five years at a time—I have seen the occasional one which was for a longer period, but usually five years—and deliver all of his products to that company. Those contracts continue to the present day. In addition to that, there have been formed in many provinces, on the east and west coasts, credit unions or caisses populaires that have helped to provide the necessary financing for fishermen to won and operate boats.

• 1710

Unless there is coincidental with that development, co-operatives to which the fishermen belong, it still requires in many instances that the down payment that is necessary is financed through a company, and the financing of the gear and the repairs to the boats, and so on, still comes back, in many instances, to the company that purchases the fish.

In addition to that, there are fishermen who have financed on a limited basis in terms of numbers through the fisheries loan boards and the special loans that have been established through the federal Department of Fisheries. I forget the name at the moment. But there are loans that can be obtained that way, and there are Indian fishermen who are financed through special assistance of the Department of Indian Affairs and Northern Development, and there are a few that are financing through banks. The amount of company financing—by that I mean the big fish processors—is still very extensive on both coasts, as well as, to some extent, in the lake systems.

Mr. Caccia: It would be correct to say that the majority of the cases of the fishermen that you would want to have included in the act, the financing of their means of earning a living, comes from those very people who are going to purchase a catch from them?

Mr. Stevens: Yes. I would go further and say that the trend has been, on the part of the fishing companies, to encourage this as part of the necessary control of the supply of fish, to the extent that companies are in competition with each other. That is one major aspect.

In the case of the big two in British Columbia, each of them is seeking as large a portion of available supply that is allowed by various laws of the Department of Fisheries, as much of that total supply as they can get their hands on, to process through their operation. Basically the same system, with some variations, seems to be generally practised through the Maritime fisheries as well.

Mr. Caccia: Would you know many fishermen in this category we are talking about have paid up and are full owners of their own equipment, gear and boats?

Mr. Stevens: Unfortunately, no. We have asked the fisheries service, through its statistical department, to gather completely adequate statistics, that is, to research it out to the point of examining all of the records of the companies and of the fishermen.

They have gone only so far with that.

They have gone to the extent of doing some questioning and there are some figures available. I do not have them

[Interprétation]

les propriétaires d'usines, de conserveries et de bateaux favorisèrent, dans certains cas, l'idée que les pêcheurs soient propriétaires de leur propre bateau. Les sociétés offraient d'avancer l'argent en vertu de ce que nous appelons maintenant «une entente de vente conditionnelle» par laquelle l'individu reconnaît devoir cet argent à la société, que le bateau peut être saisi par la société si les versements ne sont pas effectués, et accepte également pendant une période de 5 ans—j'ai connu un cas où cette période était plus longue, mais habituellement elle était de 5 ans—de livrer tout le produit de sa pêche à cette société. Ces contrats se font toujours de nos jours. En outre, dans bien des provinces des côtes est et ouest, des coopératives de crédit et des caisses populaires se sont établies qui ont aidé les pêcheurs à devenir propriétaires de leurs bateaux.

A moins qu'en même temps que ces progrès soient accomplis, il existe des coopératives de pêcheurs il faut

toujours dans bien des cas que ce dépôt que doit faire le pêcheur pour financer l'outillage et les réparations aux navires, etc., soit financé par une compagnie; dans bien des cas, il s'agit de la compagnie qui achète les poissons.

En outre, des financements assez limités ont été obtenus des offices des prêts pour les pêcheurs. Le ministère des Pêches a accordé des prêts spéciaux. Des pêcheurs indiens profitent de l'aide spéciale fournie par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et il y a quelques prêts qui sont financés par les banques. Le nombre des compagnies qui financent ces opérations, et par là j'entends les importantes entreprises de transformation du poisson est toujours très important sur les deux côtes et, jusqu'à un certain point, sur les lacs.

Mr. Caccia: Vous voulez donc dire que dans la majorité des cas des pêcheurs que vous voudriez voir visés par la loi, ce sont les personnes mêmes qui leur achèteront leurs prises qui leur prêtent l'argent?

M. Stevens: Oui. Je dirais même que les compagnies de pêche encouragent cette politique pour pouvoir contrôler l'approvisionnement en poisson dans la mesure où elles se font concurrence les unes les autres. Voici donc un aspect important de la question.

Dans le cas des deux grands de la Colombie-Britannique, chacun d'entre eux essaie de s'adjuger la plus grande partie possible de l'approvisionnement qu'on lui permet d'obtenir dans le cadre des différentes lois du ministère des Pêches afin d'en effectuer la transformation. Il semble que dans les provinces Maritimes la même politique règne.

M. Caccia: Pourriez-vous me dire combien de pêcheurs de ce genre sont propriétaires de leur équipement et de leurs bateaux?

M. Stevens: Malheureusement, non. Nous avons demandé au service des pêches, au service statistique des pêches, de réunir toutes les données possibles, de faire des recherches et même d'examiner les livres des compagnies et des pêcheurs.

C'est là le point jusqu'où on est allé dans ces examens.

On a procédé à des interrogatoires et certains chiffres sont disponibles. Ces chiffres, je ne les ai pas, mais ils

[Text]

with me. They show what they received in the way of voluntary information from fishermen who had to apply for licences. Even there, though, it shows quite an extensive loaning system, running into, as I recall it, some 20 millions of dollars in the fishery that they investigated.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Stevens, there seems to be some doubt with respect to the jurisdiction of the various levels of government with respect to fisheries and labour legislation there. Would you welcome a submission of this matter by the Government of Canada, the Supreme Court, for a ruling?

Mr. Stevens: No, I would not, because sincerely I would believe that such an action would simply delay the passage of the necessary legislation, and would be an abdication of the responsibility of Parliament to decide its own laws.

I said that not only to people here in Ottawa to whom we made presentations, but I have said the same thing on behalf of our organization to legislators in each of the provinces where we have made the same kind of representation.

The job of Parliament, whether it is provincial or federal, is to pass the law, and then if people want to challenge that aspect of it, as to whether it is provincial or federal, they are quite free to do so. In most cases they do not.

• 1715

Mr. Perrault: But you are asking the government and the Parliament of Canada to stake out their ground and then determine whether there will be any opposition to the position we take.

Mr. Stevens: Yes, in this instance, because it is not as if you were sort of going to expropriate something that belongs to the province or, for example, to decide that you were going to extend your control over the waters of Canada into Lake Manitoba. At provides that fishermen can apply for certification under our Labour Code. If that pattern is set here as the employers themselves admit, it likely will follow in each of the provincial houses as well and legislation similar to that will be passed.

Mr. Perrault: There would be parallel legislation developed at the provincial level.

Mr. Stevens: Yes.

Mr. Perrault: How many workers associated with the fishing industry are represented by unions today in Canada?

Mr. Stevens: We have in our membership some 7,500 approximately; it varies from year to year. I believe the CBRT now has something in the order of 1,000 fishermen. There are at least another 3,500 people organized in fish plants in the Canadian Sea Food Workers in the Province of Nova Scotia.

Mr. Perrault: Yes, I talked to a group of them yesterday in Halifax and some of them are having a very difficult time.

Mr. Stevens: Then there are some in Newfoundland and I have not seen any recent figures. I notice that there were applications on behalf of another union for certification under the provincial laws of the Province of Newfoundland and they were withdrawn on March 3. There is a group of 700 or 800 in the St. Lawrence River that is

[Interpretation]

concernent des renseignements donnés librement par les pêcheurs qui avaient fait des demandes de permis. Cependant, là aussi, on voit toute l'importance du système de prêts qui s'élève à quelque 20 millions de dollars.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur Stevens, il semble qu'ici il y ait quelque flottement en ce qui concerne le domaine de compétence des différents niveaux de gouvernement dans le cadre de la législation des pêches et du travail. Est-ce que le gouvernement n'aurait pas intérêt à présenter une requête à ce sujet afin que la Cour suprême prenne une décision dans ce cas?

M. Stevens: Non, je pense que ceci retarderait simplement l'adoption de la législation qui s'impose et que ce serait une abdication des responsabilités de la part du Parlement.

J'ai déjà dit la même chose à ces personnes à Ottawa à qui nous avons fait des exposés, et je l'ai dit, à titre de porte-parole de notre organisation, aux législateurs, dans chaque province.

Le rôle du Parlement, que ce soit au niveau provincial ou fédéral, c'est d'adopter des lois et si les gens veulent contester le domaine de juridiction provincial ou fédéral, ils peuvent le faire. Dans la plupart des cas, ils ne le font pas.

M. Perrault: Mais vous demandez au gouvernement et au Parlement du Canada de limiter leur domaine et puis vous voulez établir si on va s'opposer à la position que nous prenons.

M. Stevens: Oui. Car il ne s'agit pas ici d'exproprier quelque chose qui appartient à la province ou de décider d'étendre votre contrôle aux eaux du Canada dans le lac Manitoba. On permet aux pêcheurs de faire une demande d'accréditation en vertu de notre Code du travail et si ce modèle est adopté comme les employeurs l'admettent eux-mêmes, les Parlements provinciaux vont suivre.

M. Perrault: Il y aurait des lois parallèles qui seraient établies au niveau provincial.

M. Stevens: Oui.

M. Perrault: Combien de travailleurs dans l'industrie de la pêche sont syndiqués?

M. Stevens: Nous avons quelque 7,500 membres; et je crois que la CBRT représente à peu près 1,000 pêcheurs. Il y a au moins 3,500 autres pêcheurs qui sont membres de la *Canadian Sea Food Workers* en Nouvelle-Écosse.

M. Perrault: Oui, j'ai parlé à un groupe de ceux-ci à Halifax; ils semblent avoir des difficultés.

M. Stevens: Il y en a aussi à Terre-Neuve; je n'ai pas de chiffres récents, j'ai remarqué que d'autres demandes d'accréditation avaient été faites par un autre syndicat dans le cadre des lois de Terre-Neuve, mais qu'elles avaient été retirées le 30 mars. Il y a 700 ou 800 pêcheurs du Saint-Laurent qui sont syndiqués. Il y a un certain

[Texte]

organized in a union. There are some in the Canadian National Trade Union although I do not know the numbers there.

I would be correct, I think, in saying that at the present time only a small minority of the Maritime fishermen are yet organized in the unions as compared to say the majority being organized in the Province of British Columbia.

Mr. Perrault: Should the government proceed to adopt your recommendations, how many additional workers would have access to collective bargaining through the trade unions in Canada?

Mr. Stevens: An estimate made by the Fisheries Service people some years ago indicated that if you included all types of fishermen, from those who gather kelp to those who go out in the big boats, you could be in the order of some 50,000 to 60,000 people in the Maritimes alone and, of course, there are many in the lake systems as well. You would probably be talking of 40,000 to 50,000 people who would have access that they do not currently have. We are in a situation now where we are actually fighting for the continued right to do what we have done for 80 years, so that the change in the law itself would be of benefit to fishermen who have already organized.

Mr. Perrault: You have commented in this brief that you deplore a situation which you say would effectively exclude up to 75 per cent of the fishermen. Would you rather maintain the status quo and have the government not move at all in the area?

Mr. Stevens: Mr. Perrault, if you ask me whether we would like something that creates further problems as compared to something that may solve one problem you put me in an extremely difficult position.

As I said earlier, when I was making my first presentation, we considered the step to be a partial step in the right direction but it certainly does not go far enough and we see no valid reason why the government should not make full step at this time. You do not amend your Labour Code every year; I do not mean this government but all governments. The Labour Code comes up only periodically. We were told that there has not been as thorough a going over as this in 20 years. So really I have to throw it back in this way: why not do it right now? Do it the proper way.

• 1720

Mr. Perrault: Your basic case is that these fishermen to which you allude in your brief, are authentically just as much part of the employee force of Canada as others we anticipate covering under the legislation?

Mr. Stevens: Very much so. The only difference is the immediate relationship in terms of the ownership or nonownership of a boat or the style of vessel, the amount of equipment and things of that nature that have brought about these differences that people in law can see. They say, We will separate these people, but making fish of one and fowl of the other, places those people who are fowl on pretty foul ground where they can be attacked and given no end of trouble and can also create a great deal of trouble for those who are within the framework of the proposed act and believe they have those rights, but who also want to see other people treated equally.

I can visualize some really terrific problems that would arise, as they did in our various disputes on the West Coast and as they did in 1970 on the East Coast. The inshore fishermen were just as much a part of that struggle to get bargaining rights and to get contracts and so on, as the

[Interprétation]

nombre aussi qui font partie de la Confédération des syndicats nationaux.

A l'heure actuelle, je crois qu'on peut dire qu'il n'y a qu'une minorité des pêcheurs dans les Maritimes qui sont syndiqués et qu'il y en a une majorité en Colombie-Britannique.

M. Perrault: Et si le gouvernement adoptait vos recommandations, combien de nouveaux travailleurs auraient accès aux négociations collectives des syndicats du Canada?

M. Stevens: Le service des pêches a fait il y a quelques années une évaluation qui donne, si on inclut tous les genres de pêcheurs depuis ceux qui ramassent des algues jusqu'à ceux qui travaillent sur les gros bateaux, environ 50,000 à 60,000 personnes dans les provinces Maritimes et, naturellement, il y en a beaucoup d'autres dans les Grands lacs. Il s'agit probablement de 40,000 à 50,000 personnes de plus pour les négociations collectives. Nous sommes maintenant en mesure de lutter effectivement pour ces droits pour lesquels nous combattons depuis 80 ans, et le changement de la loi sera avantageux pour les pêcheurs qui sont déjà syndiqués.

M. Perrault: Vous avez indiqué dans ce mémoire que vous déploriez la situation qui exclurait en fait jusqu'à 75 p. 100 des pêcheurs. Est-ce que vous préféreriez maintenir le statu quo dans ce domaine sans que le gouvernement intervienne?

M. Stevens: Monsieur Perrault, si vous me demandez si nous voulons une loi qui créera d'autres problèmes ou une qui pourrait en résoudre, vous me mettez dans l'embarras.

Comme je l'ai dit plus tôt, au cours de mon premier exposé, nous considérons ceci comme un pas dans la bonne direction, mais très certainement cela ne suffit pas et nous ne voyons pas pourquoi le gouvernement ne franchirait pas toute l'étape. Vous ne modifiez pas votre Code du travail tous les ans; je ne parle pas du présent gouvernement, mais de tous les gouvernements. Le Code du travail n'est réétudié que périodiquement; on nous dit que depuis vingt ans il n'y a pas eu un examen aussi approfondi que celui-ci. Donc pourquoi ne pas faire les choses bien tout de suite.

M. Perrault: Fondamentalement, vous voudriez que ces pêcheurs auxquels vous faites allusion dans votre mémoire fassent réellement partie de la population active du Canada comme les autres que nous espérons viser par cette loi?

M. Stevens: Oui. La seule différence, c'est que certains sont propriétaires du navire, des agrais, de l'équipement, etc., et d'autres, pas, différence que les juristes peuvent percevoir. Ils voudraient établir deux groupes dont un groupe pourrait être facilement lésé. Cela causerait aussi beaucoup d'ennuis pour ceux qui pensent avoir des droits et qui voudraient aussi que l'autre groupe soit traité pareillement.

J'entrevois des problèmes très difficiles à résoudre comme il y en a eu lors des différends sur la côte ouest et en 1970 sur la côte est. Les pêcheurs côtiers avaient autant le droit de négocier que les pêcheurs hauturiers. Cependant, les employeurs avaient tendance à les ignorer de même que les juges des tribunaux de la Nouvelle-Écosse.

[Text]

offshore fishermen. There was a tendency to ignore them when the settlement was made on the part of the employers, also on the part of the judge of the courts in Nova Scotia.

Mr. Perrault: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: I have Mr. Alexander next on my list.

Mr. Alexander: Just one question. I am very pleased that Mr. Cafik and Mr. Howard followed up my question as to when is the fisherman an employee and I have heard a number of reasons why you believe they should be brought within the proposed act. You have taken this matter up with the officials, and you have given us reasons why you think they should be included, but what were the reasons given to you why they should not be included? I do not think you have touched on that.

Mr. Stevens: Why they should not be included?

Mr. Alexander: Should not.

Mr. Stevens: By government?

Mr. Alexander: No, by this proposed act. Why the proposed act was drafted as it is which leads you to believe that there will be some 75 per cent excluded?

Mr. Stevens: I tried to follow the reasoning of the Deputy Minister in some discussions we had with him. He seemed to be saying to us, that if you have the law changed so that it provides bargaining rights for the people on these larger vessels, then when they are bargaining, the others will simply follow in behind, whatever bargaining levels are established, or whatever conditions are established, in terms of price. That at least was part of the reasoning presented to us. It seemed a fallacy to us, because the process of collective bargaining requires collective decisions by all of the people who are in the production of that particular commodity.

Mr. Alexander: Was that the only reason given to you?

Mr. Stevens: No, but that seemed to be a very primary one.

Mr. Alexander: Were there others?

Mr. Stevens: There was another reason, if you want me to try to elaborate them all.

Mr. Alexander: I would like to hear them all.

Mr. Stevens: One other is, why did we not come here earlier? This was back in February. Why did we not come, say, in January or December or some other time. We said we had been here as early as June of 1970 seeing the Minister of Labour at that time and asking that the law be changed so all fishermen would have bargaining rights.

Mr. Alexander: That is not a good reason, are there any others?

Mr. Stevens: I did not think it was either.

Mr. Alexander: Are there any others besides those two?

[Interpretation]

M. Perrault: Merci, monsieur le président.

Le président: C'est au tour de M. Alexander.

M. Alexander: Je n'ai qu'une question à poser. Je suis heureux que M. Cafik et M. Howard aient continué dans le sens de la question que j'avais posée, à savoir quand un pêcheur peut être considéré comme un employé. Un certain nombre de raisons ont été données pour justifier l'intégration de ceci dans le projet de loi et vous avez soulevé cette question avec les fonctionnaires; vous nous avez dit pourquoi il nous faudrait les inclure, mais vous ne nous avez pas donné les raisons pour lesquelles il ne faudrait pas les inclure.

M. Stevens: Pourquoi ne faudrait-il pas les inclure?

M. Alexander: Oui.

M. Stevens: Aux yeux du gouvernement?

M. Alexander: Non, dans le cadre de ce projet de loi. Qu'est-ce qui vous fait croire que 75 p. 100 seront exclus?

M. Stevens: J'ai essayé de comprendre le raisonnement du sous-ministre; il semblait nous dire que si l'on changeait la loi pour permettre à ceux qui travaillent sur les bateaux les plus importants de négocier, les autres n'auraient qu'à suivre, quel que soit le niveau de négociation établi ou quelles que soient les conditions. Ce raisonnement nous semble faux puisque le processus de la négociation collective veut qu'il y ait décision collective pour tous ceux qui produisent une denrée particulière.

M. Alexander: Est-ce la seule raison qu'on vous ait donnée?

M. Stevens: Non, mais c'est la principale, semble-t-il.

M. Alexander: Y en avait-il d'autres?

M. Stevens: Il y en avait une autre, si vous voulez que je vous les donne toutes.

M. Alexander: Oui.

M. Stevens: En voilà donc une autre: pourquoi ne sommes-nous pas venus ici plus tôt? Cela remonte à février. Pourquoi n'avons-nous pas commencé en janvier ou décembre par exemple? Nous avons dit que déjà en juin 1970, nous avons rencontré le ministre du Travail et nous lui avons demandé de changer la loi afin que tous les pêcheurs puissent avoir le droit de négocier.

M. Alexander: Ce n'est pas une raison valable, y en a-t-il d'autres?

M. Stevens: C'est ce que j'ai pensé.

M. Alexander: Y a-t-il d'autres raisons en dehors de ces deux que vous nous avez présentées?

[Texte]

Mr. Stevens: The only other thing that raised a problem that I can recall from memory of that discussion was the point that was raised, I forget the member's name here, about the matter of the one or two men employed on somebody else's boat. How our definition might compare with this definition and whether it would create some problem in terms of administration. I cannot recall other basic questions. In fact, I think that is why the Minister said in the last discussion we had with him that the position we were putting forward was virtually unassailable as to its general content.

• 1725

Mr. Finn: In my view, one of the main stumbling blocks seems to be the relationship between the man who owns his own vessel and the one or two people he employs to help him run the ship, that therefore this makes him an employer and this should exclude him from the act. I think that is a fallacy because really, whether or not he has one or two men under him or whether he is operating on his own, it does not change in any way his relationship with the company to whom he sells the fish that he catches. This, I think, should be irrelevant to the whole question of whether or not he should be regarded as an employee. It is his relationship with the employer that counts, not his relationship with the people who work with him.

Mr. Alexander: Are you not opening up a whole can of worms ...

Mr. Finn: No.

Mr. Alexander: ... when you follow the questioning of Mr. Caccia?

Mr. Finn: We have people who are members of our union who are employers, who may have a little business going on the side and hire people, and may even have a contract with them; but this does not in any way invalidate their right to have bargaining rights with their employer. This could be an indefinite chain, if it comes to that. Maybe these two people who are employed by an owner-operator should have bargaining rights, if they desire them, so that they would have a voice in the share that they receive. But the relationship between the owner of the ship and the company should be strictly between them. I do not think it really matters whether or not they have one or two people working under them.

Mr. Alexander: It is a point that really has to be considered very deeply.

Mr. Finn: I do not see why, if it is irrelevant.

Mr. Stevens: What we have trouble in understanding, as fishermen and fishermen's representatives, is why there would be such a serious problem in our discussions with the people in the Department of Labour, since we could indicate to them the actual practical example. Albeit there was no law in the province of British Columbia that said we had these rights, fishermen forced their way up, if you like, and that has been true of course in many cases of labour law anyway. They had to start from the bottom and work their way up; otherwise there would have been no laws ever passed that would have been of any use to them. And these were the practical relationships that worked out. Surely in the application of the law consideration can be given to how those relationships exist in respect of the owner of a boat where there is a necessity for a sharing arrangement. So there could be a certification granted there at the same time as there might be a necessity for some of the same people to be certified to bargain with

[Interprétation]

M. Stevens: La seule question qui avait été soulevée, par un député dont j'ai oublié le nom, c'était la question de savoir ce qui se passait lorsqu'une ou deux personnes étaient employées sur le bateau d'une autre personne. Comment comparer notre définition avec celle-ci et savoir s'il y aurait des problèmes d'administration? Je ne peux pas me souvenir d'autres questions fondamentales. En fait, je crois que c'est la raison pour laquelle le ministre a dit lors de notre dernière discussion, que la position que nous adoptions était virtuellement irréfutable quant à sa teneur générale.

M. Finn: A mon avis, l'un des principaux obstacles semble être le rapport entre le propriétaire du bateau et son ou ses employés, ce qui fait de lui un employeur, et devrait l'exclure de la loi. Je crois que c'est mal poser la question, car en réalité qu'il ait un ou deux employés sous ses ordres, ou qu'il travaille seul, cela ne change en aucune façon ses rapports avec la société à qui il vend ses prises. Je crois que cela ne devrait pas intervenir pour déterminer s'il devrait être considéré comme un employé. Ce sont ses rapports avec l'employeur qui comptent, et non ses rapports avec les personnes qui travaillent avec lui.

M. Alexander: Est-ce que vous ne découvrez pas là un noeud de vipère, ...

M. Finn: Non.

M. Alexander: ... lorsque vous suivez les questions de M. Caccia?

M. Finn: Il y a des membres de notre syndicat qui sont des employeurs, qui peuvent avoir une petite entreprise en plus de leur opération principale, et qui engagent alors des employés parfois même sous contrat mais cela ne leur enlève aucunement le droit de négocier avec leur employeur. Ce pourrait être une chaîne sans fin, si l'on continue. Peut-être les deux employés du propriétaire devraient-ils avoir le droit de négocier, s'ils le veulent, afin d'avoir quelque chose à dire dans la part qui leur revient. Mais les rapports entre le propriétaire du bateau et la société devraient demeurer strictement confidentiels. Je ne pense pas que cela ait vraiment de l'importance que la personne ait une ou deux autres personnes à son service.

M. Alexander: C'est une question qu'il faut étudier bien à fond.

M. Finn: Je ne vois pas pourquoi, elle n'a aucun rapport.

M. Stevens: En tant que pêcheurs et représentant de pêcheurs, nous avons de la difficulté à comprendre pourquoi il devrait y avoir un problème si grave dans nos discussions avec les représentants du ministère du Travail, étant donné que nous pourrions leur donner un exemple pratique. Bien qu'il n'y ait pas existé de loi dans la province de la Colombie-Britannique prévoyant que les pêcheurs avaient ces droits, ceux-ci ont amélioré leur situation. La même chose s'est produite dans plusieurs cas relatifs aux lois sur la main-d'œuvre. Il fallait partir de rien pour en arriver à une bonne position, autrement aucune loi utile pour eux n'aurait jamais été adoptée. Ce sont là les rapports qui se sont établis dans la pratique. Il est certain que dans l'application de la loi, il faut tenir compte de la façon dont ces rapports ont été établis avec le propriétaire d'un bateau, là où il fallait déterminer un accord de participation. Le propriétaire du bateau devrait donc être accrédité à négocier avec les sociétés les prix du

[Text]

those companies that determine the price of fish, which of course is one of the major factors in deciding whether a man can feed himself and his family.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. Thank you, sir.

Mr. Pringle: I have only a couple of questions because I am slightly confused. You mentioned 40,000 to 50,000 would constitute this group that you are referring to at this particular time. This seems to me to be a very large percentage. Maybe we could just refer to the B.C. area. Do you know why these people have not come forth in greater numbers or why more pressure has not been put on you to create a union for them? Is it because of their independence, as suggested by Mr. Crouse? Have they a reason for this? Why have they not come forward? And on that very question, how would you go about certifying independent people when you would, I would imagine, if the labour law refers to a group, require a certain percentage of them to be signed up? If you are talking about 40,000 to 50,000, would you have to get the agreement from 20,000 people so that you could proceed with the normal procedures of getting certification?

• 1730

Mr. Stevens: The similarities are as many as the differences, or vice versa. When you ask the question in the broad sense, I would say that fishermen, wherever they have to deal with companies who are in the business of purchasing and processing fish—whether they are able to form unions or not is not dependent on the question of their desire to be independent.

As to why they have not been able to do the same thing in all parts of the country at the same time, I cannot give all the answers to that. But I have related some of them. I mentioned the attempt that was made 25 years ago by fishermen in the Province of Nova Scotia. I recall also seeing in the paper a statement by a member of either Parliament or the Legislature, who said something like this. He said, I do not see any reason why there should be anything done to assist unions to become organized. People were happy until these unions came along, and any strikes that occurred did not amount to anything.

That related something very clear, and that is that there were strikes and tieups of one kind or another by fishermen, but they did not amount to anything because they were localized. They did not have an organization that was large enough to be able to bring them together in the various remote villages and fishing centres and so on.

That is certainly a problem in many instances, the question of people not finding it possible because of the low level of earning, because of a number of influences within the framework of the community itself and community life, that they are unable to get together to solve their own problems in an organized collective way, and yet they need organization.

Depending on circumstances, that is one of the advantages in terms of the salmon fishery, that probably just as much as it might have been a disadvantage at times, they had to follow the salmon runs from one end of the coast to the other. They met each other and got to know each other. They realized that they were up against the same forces in society. That is to say, the company that was paying that low price down the Fraser River was doing the same thing up in the Skeena in the North. And more and more, as

[Interpretation]

poisson; ce qui constitue bien sûr l'un des facteurs les plus importants lorsqu'il s'agit de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

M. Alexander: Merci, monsieur le président. Merci, monsieur.

M. Pringle: Je n'ai qu'une ou deux questions à poser car je ne comprends pas très bien. Vous avez mentionné un chiffre de 40,000 à 50,000 pour le groupe dont vous parlez présentement. Cela me semble un pourcentage très élevé. Nous pourrions peut-être parler seulement de la région de la Colombie-Britannique. Savez-vous pourquoi ces personnes ne se sont pas réunies pour s'organiser au sein d'un syndicat? Est-ce à cause de leur indépendance, comme l'a suggéré M. Crouse? Est-ce qu'il y a une raison à cela? Pourquoi n'ont-ils pas bougé? Et sur ce même sujet, comment procéderiez-vous pour accréditer des travailleurs indépendants, étant donné que lorsque la loi sur le travail parle d'un groupe, elle exige qu'un certain pourcentage des membres du groupe signent? Si vous parlez de 40,000 à 50,000 personnes, comment pourriez-vous obtenir l'accord de 20,000 d'entre elles, de façon à pouvoir utiliser la procédure normale pour accréditer le groupe?

M. Stevens: Il y a autant de rapprochement qu'il y a de différences, ou inversement. Lorsque vous posez la question de façon générale, je dirais que les pêcheurs qui doivent traiter avec des sociétés qui s'occupent d'acheter et de transformer les produits... ce n'est pas leur désir d'indépendance qui peut influencer leur possibilité de former des syndicats ou non.

Quant à la raison pour laquelle ils n'ont pas pu faire la même chose dans toutes les parties du pays en même temps, je ne peux pas vous donner toutes les réponses. Mais j'en ai recueilli quelques-unes, et j'ai mentionné la tentative faite il y a 25 ans par des pêcheurs de la Nouvelle-Écosse. Je me souviens également d'avoir vu dans les journaux une déclaration prononcée par un député du gouvernement fédéral ou de l'Assemblée législative, qui a dit qu'il ne voyait pas pourquoi il faudrait aider les syndicats à s'organiser. D'après lui, les gens étaient heureux avant la formation de ces syndicats et les grèves qui avaient eu lieu n'avaient pas beaucoup d'importance.

C'était très clair, il y avait eu des grèves et des arrêts de travail chez les pêcheurs, mais que cela n'avait pas eu beaucoup d'importance car c'était au niveau local. Il n'y avait pas d'organisation assez importante pour les réunir.

C'est certainement un problème fréquent. Les gens trouvent très difficile de se réunir à cause du revenu peu élevé, de certaines influences exercées dans le cadre de la communauté même et par la vie communautaire elle-même, et ils sont donc incapables de se réunir pour régler leurs propres problèmes d'une façon collective organisée, et ils ont besoin quand même d'être organisés.

L'un des avantages de la pêche au saumon, même si dans certaines circonstances, cela constitue un inconvénient, c'est que les pêcheurs ont dû suivre les mêmes parcours que les saumons d'un bout à l'autre de la côte. Ils se sont rencontrés et ont appris à se connaître. Ils ont constaté qu'ils se heurtaient aux mêmes obstacles dressés par la société. C'est-à-dire que la compagnie qui payait un prix peu élevé le long du Fleuve Fraser faisait la même chose dans le nord sur le Fleuve Skeena. L'idée de s'organiser s'implante de plus en plus dans l'esprit des pêcheurs

[Texte]

fishermen are getting around in various parts of the Maritimes—travel is a bit more extensive—the idea of organization is there.

If these laws had been clearly defined 100 years ago, I am quite sure you would see much more organization. It is like fishermen I was talking to in Nova Scotia just the other day. They said, we feel we are 10 or 15 years behind, or maybe 50 years behind, in not having formed a union and bargained collectively. And yet they are concerned about not just the discrimination of the employer, but the discrimination of the courts that might be used against them, in the event that they do get organized and try to bargain for their rights.

Mr. Pringle: You have not made it clear to me how you would proceed to get the right to request to apply for certification in view of the fact that you are talking to independent fishermen. I can see members of a plant, or a sawmill. I can see this. But I am wondering what procedure you would go through to be able to speak for such a vast quantity of people by requesting certification of those people under the existing practices in relation to forming unions.

Mr. Stevens: Step one is going to them and asking them to join the union. That means discussion about its possibilities, what it can or cannot do.

Mr. Pringle: So it is a gradual process. Could I ask one . . .

Mr. Stevens: Mr. Finn wanted to add something.

Mr. Finn: Your request seems to imply that you thought that it would be necessary that you include all these 40,000 into one group. Obviously, they would be divided on the basis of their employment into perhaps many hundreds of different bargaining units so you would not necessarily have to sign up 20,000 or 21,000 in order to get bargaining rights for the 40,000, you would class each group individually.

• 1735

Mr. Stevens: Yes, I neglected to point that out. I thought that was sort of understood.

Mr. Pringle: It was to a degree, but it was a little bit confusing to me by virtue of the figures you mentioned. You did not say that there were many groups. You said there were 40,000 or 50,000.

Mr. Stevens: As a matter of fact, one other thing happened in the Province of Nova Scotia. They devised a so-called Fisherman's Act and they said in order for a group of fishermen to form an association to bargain, they had to show they had a majority in the county. It was impractical because you were trying to mix several different kinds of fishermen who were fishing for different companies and so on.

Mr. Pringle: Could I ask one final question? In the Province of British Columbia, if I may be permitted to refer to the province where I am from, there have been occasions when there have been disputes amongst the fishermen and the processing plants, the purchasers of the fish, and it has been in your opinion or in the opinion of the unions necessary to withdraw the services of fishermen and tie up their boats. Right? When this happened in the past, what did the independent fishermen do?

[Interprétation]

à mesure qu'ils se déplacent dans les différents coins des Maritimes.

Si ces lois avaient été clairement définies il y a 100 ans, je suis absolument certain que les pêcheurs seraient beaucoup plus organisés. C'est comme pour les pêcheurs à qui j'ai parlé il y a seulement quelques jours en Nouvelle-Écosse. Ils disaient que d'après eux, ils avaient 10 ou 15 ans de retard, ou peut-être même 50 du fait qu'ils n'avaient ni formé de syndicat ni négocié de façon collective. Et pourtant, ils se préoccupent non seulement de la discrimination dont fait preuve l'employeur, mais également de la discrimination dont ils pourraient faire l'objet devant les tribunaux, si jamais ils parvenaient à se syndiquer et à essayer de négocier leurs droits.

M. Pringle: Vous ne m'avez pas dit clairement comment vous pensiez procéder pour obtenir le droit de demander l'accréditation étant donné que vous parlez de pêcheurs indépendants. Je peux comprendre pour les employés d'une usine ou d'une scierie. Mais je me demande quelle procédure vous pourriez suivre pour arriver à parler au nom d'une si grande quantité de personnes en demandant leur accréditation grâce aux procédures exigées pour former des syndicats.

M. Stevens: La première étape consiste à aller leur demander de se joindre au syndicat. Cela veut dire qu'il faut démontrer les avantages d'un syndicat.

M. Pringle: Il s'agit donc d'une démarche par étape. Pourrais-je poser . . .

M. Stevens: M. Finn voulait ajouter quelque chose.

M. Finn: Vous semblez suggérer qu'il faudrait inclure les 40,000 pêcheurs dans un seul groupe. On doit évidemment les répartir, selon leur fonction, en plusieurs centaines d'unités de négociation afin de ne pas devoir nécessairement signer 20,000 ou 21,000 contrats afin d'obtenir des droits de négociation pour les 40,000 personnes. En fait il faut placer chaque groupe individuellement.

M. Stevens: Oui, j'ai omis de le faire remarquer. Je pensais que cela allait de soit.

M. Pringle: Dans un certain sens oui, mais je ne m'y retrouve pas très bien à cause des chiffres que vous aviez mentionnés. Vous n'aviez pas précisé qu'il y avait plusieurs groupes. Vous avez donné le chiffre de 40,000 ou 50,000.

M. Stevens: En fait, il s'est produit autre chose dans la province de la Nouvelle-Écosse. La province a mis au point ce qu'elle a appelé une loi sur les pêcheurs en disant que pour pouvoir former une association aux fins de négociation, un groupe de pêcheurs devaient prouver qu'ils constituaient une majorité dans le comté. C'était la chose irréalisable car il fallait essayer de réunir différents types de pêcheurs travaillant pour différentes sociétés.

M. Pringle: Pourrais-je poser une dernière question? Dans la province de Colombie-Britannique, si vous me permettez de parler de la province dont je viens, des conflits se sont souvent produits parmi les pêcheurs et les usines de transformation ainsi qu'avec les acheteurs du poisson et vous avez pensé, laissé indiquer du moins en pensée, qu'il était nécessaire de se passer des services des pêcheurs et d'amarrer leurs bateaux. Est-ce exact? Lorsque ceci s'est produit, quelle a été la réaction des pêcheurs indépendants?

[Text]

Mr. Stevens: In most cases, they were involved in exactly the same dispute. They tied up as well. There have been cases where individuals, sometimes even individuals who were unionized up to that point, decided they were going to go out and fish, but the pressure of the others refusing to go usually results in pretty effective and total shutdown. Companies, although they have at times tried to make use of that as a bargaining lever on their side, have found that it works to their disadvantage really unless they are in a position to get a very sizable number to break away, so to speak, to break strike and break unionism.

Mr. Pringle: Did this happen?

Mr. Stevens: That has happened, yes.

Mr. Pringle: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, it seems to me that rather than looking at other industries for guidance in determining the independence of the operator and the extent to which he would be an employer or an employee, that in the case put forward by Mr. Stevens, we might find an acceptable answer by investigating in depth how it is financially possible for the fishermen whom Mr. Stevens would like to bring under the act to operate "independently" as they seem to be, because if they do operate "independently" as a result of financing made available by those who process the fish, then really they do not seem to be employers in the usual sense of the word, but just simply lessees at the very best.

Mr. Stevens: I would like to answer that by referring you to the Woods report. In their report they recommended that fishermen who are dependent on a limited market should have the right of collective bargaining. Even if a situation were developed where governments established financing methods for fishermen, we will say the Government of Canada did it by setting up a major fund that would enable all fishermen, so to speak, to become financially independent in the sense that they did not have to go to the company for any financing of their boats, equipment or repairs, there would still be a situation where the owners of the fish plants would be in the position to dictate prices unless the fishermen themselves had the powers to bargain, and more so today than it ever was. This is a growing development, as I mentioned earlier. We used to have 15 or more relatively independent processors to deal with. Now we basically deal with two major companies and they in turn control all of the others in terms of what they will do in terms of paying any given rate to the fishermen. That is also self-evident in other parts of the country. I have seen where the larger companies are moving in and buying, for example, Connors Bros. Limited in Blacks Harbour in New Brunswick. It was bought up by McLeans and changed hands, but now it is part of the Weston empire and Weston is also moving into other parts of the Maritimes.

• 1740

We are up against a system of purchasing, processing and marketing that is very, very extensive. Even if you solve that problem we would like to see the government resolve it more favourably to the benefit of fishermen so they would not be tied down as much as they are and so on. Even with that we would still need the bargaining rights.

[Interpretation]

M. Stevens: Dans la plupart des cas, le conflit les touchait de la même manière. Et ils sont également restés actifs. Dans certains cas, certains pêcheurs, qui étaient parfois même syndiqués, ont décidé de prendre la mer et d'aller pêcher, mais la pression de ceux qui refusent de sortir du port entraîne généralement un arrêt total et efficace des activités. Bien que la société ait essayé parfois d'utiliser cette situation comme moyen de pression, elles ont découvert que cette même situation se retournait à leur désavantage à moins de pouvoir compter sur un nombre important de dissidents permettant pour ainsi dire de briser la grève et le syndicalisme.

M. Pringle: Ceci s'est-il produit?

M. Stevens: Oui.

M. Pringle: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Monsieur le président, il me semble qu'au lieu de chercher un point de repaire aux fins des autres industries et d'essayer de déterminer ainsi l'indépendance de l'exploitant et la mesure dans laquelle il doit être considéré comme un employeur ou comme un employé, c'est-à-dire la solution avancée par M. Stevens, nous pourrions trouver une réponse satisfaisante en examinant les raisons profondes pour lesquelles il est financièrement possible aux pêcheurs que M. Stevens aimerait faire relever de la loi, de travailler à titre «d'indépendant» comme il semble l'être, car s'ils travaillent à titre «d'indépendant» à cause du fait que ce sont les usines de transformation du poisson que les financent, il ne semble pas que ces pêcheurs soient véritablement des employeurs au sens habituel du mot mais simplement des débiteurs pour ne pas dire plus.

M. Stevens: J'aimerais répondre à cette question en vous rappelant le rapport Woods. Celui-ci recommandait que les pêcheurs qui dépendent d'un marché limité et le droit de participer à des négociations collective. Même lorsque les gouvernements établissent des systèmes de financement pour les pêcheurs, nous pourrions dire que c'est le gouvernement du Canada qui en est à l'origine, et en créer une caisse principale permettant à tous les pêcheurs, pour ainsi dire, de devenir financièrement indépendants dans la mesure où ils doivent plus s'adresser à la société pour le financement de leur bateau, du matériel ou des réparations, mais il n'en reste pas moins vrai que les propriétaires des usines de traitement du poisson seraient encore en mesure d'imposer des prix à moins que les pêcheurs eux-mêmes n'aient le pouvoir de négocier. La chose est encore bien plus vraie aujourd'hui qu'elle ne l'était auparavant. Comme je l'ai déjà mentionné, il y a une évolution continue. Auparavant, nous traitions avec un minimum de 15 fabricants relativement indépendants alors que maintenant nous ne traitons guère plus qu'avec deux grosses sociétés qui contrôlent toutes les autres, qui leur imposent leur volonté et qui décident des prix qui seront accordés aux pêcheurs. La chose est tout aussi évidente dans d'autres parties du pays. J'ai constaté comment les grosses sociétés s'implantent et rachètent les autres, comme par exemple les Frères Connors à Black Harbour au Nouveau-

Brunswick. Cette société a été rachetée la McLeans et a changé de mains, mais elle fait maintenant partie de l'empire Weston et Weston s'implante également dans d'autres régions des Maritimes.

Nous nous opposons à tout système tentaculaire d'achat, de transformation et de commercialisation. Même si l'on résout ce problème, nous aimerions que le gouvernement

[Texte]

The Chairman: Gentlemen, I would like to ask a question before the end of the meeting. Under the Canada Pension Plan, what about this person who works on his own boat? Who pays the share of the employer? Does he pay it himself?

Mr. Stevens: As the act was written and as it was applied, all fishermen in Canada were required to pay the full cost of that. The only exceptions now that I know of are those where contracts have been negotiated between the fishermen's unions and certain employers requiring the employer to pay half of it; but they are in a very small minority even to this day.

The Chairman: Thank you. Gentlemen, if there are no more questions I would like to thank Mr. Stevens for appearing before us. The meeting is adjourned until 8 o'clock tonight when we will meet with the Canadian Labour Congress.

EVENING SITTING

• 2015

The Chairman: Gentlemen, I think we will start the meeting. I would like to welcome the representatives from the Canadian Labour Congress and I invite Mr. MacDonald to introduce the other members of his delegation to the Committee.

Mr. Donald MacDonald (President, Canadian Labour Congress): I am accompanied here tonight, Mr. Chairman, by Executive Vice-Presidents J. Morris and Jean Beaudry; and, on my immediate right, our Assistant Director of the Legislative Department, Mr. Frank Chafe.

The Chairman: I also invite Mr. MacDonald to make a short opening statement. Then the members will be able to put questions.

Mr. MacDonald: Thank you, Mr. Chairman and members of the Committee. I will take advantage of your invitation and introduce our brief in a very abridged manner. We naturally very much appreciate this opportunity of appearing before you this evening. As you know, we represent the Canadian Labour Congress, the national labour centre that embraces nearly 2 million Canadians and numbers among its affiliated organizations a majority of the unions which serve the employees in the federal jurisdiction and naturally to whom the provisions of the Canada Labour Code apply.

We are pleased to inform you at the outset of this presentation that the changes in Bill C-253 that appear in Bill C-183 indicate to us that some of our previous representations were heeded by those responsible for redrafting the proposed legislation. In particular, we welcome the Preamble to the new bill. In our view, this represents a long overdue statutory recognition of the importance of freedom of association and free collective bargaining as the pillars of sound labour-management relations in this country?

It also represents, we hope, a commitment by the Government of Canada to a public policy that recognizes the role of unions in matters that affect the common good of our nation. We feel strongly that public policy should reflect the acceptance of unions as an integral part of our society, not only in matters of labour relations but in all

[Interprétation]

le résolve de manière plus avantageuse pour les pêcheurs de sorte que ceci ne soit plus, comme c'est le cas actuellement, privé de moyen. Et même à ce moment, les droits à la négociation nous resteraient nécessaires.

Le président: Messieurs, j'aimerais poser une question avant la fin de notre réunion. Quelle est la situation d'un patron pêcheur à l'égard du Régime de pension de retraite du Canada? Qui paie la part de l'employeur? La paie-t-il lui-même?

M. Stevens: Au terme de la loi et telle qu'elle était appliquée, tous les pêcheurs canadiens étaient tenus de payer la totalité de la somme. A ma connaissance les seules exceptions sont celles où des contrats ont été négociés entre les syndicats des pêcheurs et certains employeurs, et qui prévoient que l'employeur doit payer la moitié de la somme. Mais même aujourd'hui c'est une infime minorité.

Le président: Merci. Messieurs, si vous n'avez plus de questions à poser, j'aimerais remercier M. Stevens de s'être joint à nous aujourd'hui. Nous ajournons à 22h.00 et nous entendrons alors les représentants du Congrès du travail du Canada.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Messieurs, nous allons commencer la réunion. Nous accueillons, ce soir, les représentants du Congrès du travail du Canada et je vais demander à M. MacDonald de présenter au Comité les autres membres de sa délégation.

M. Donald MacDonald (président, Congrès du travail du Canada): Monsieur le président, les représentants du Congrès qui m'accompagnent ce soir sont MM. J. Morris et Jean Beaudry, vice-présidents exécutifs ainsi que M. Frank Chafe, directeur adjoint du Département des questions législatives.

Le président: Je vais également demander à M. MacDonald de faire une courte déclaration d'ouverture. Les membres pourront alors poser leurs questions.

M. MacDonald: Je vous remercie, monsieur le président, ainsi que les membres du Comité. Je vais profiter de votre invitation pour présenter notre mémoire très en abrégé. Nous apprécions bien sûr, à sa juste valeur, la possibilité qui nous est offerte de comparaître ce soir devant vous. Comme vous le savez, nous représentons le Congrès du travail du Canada, foyer national qui regroupe près de 2 millions de Canadiens et compte parmi ses organisations affiliées la majorité des syndicats qui représentent les employés relevant du gouvernement fédéral et à qui s'appliquent bien sûr les dispositions du Code canadien du travail.

Nous sommes heureux de vous informer d'emblée que les modifications du Bill C-253 qui apparaissent au Bill C-183 nous montrent que les personnes qui ont été chargées de la nouvelle rédaction du projet de loi ont tenu compte de nos remarques antérieures. En particulier, nous nous félicitons du préambule du nouveau projet de loi. A notre avis, il s'agit d'une reconnaissance légale depuis longtemps attendue de la liberté d'association et de la libre négociation collective qui constituent les piliers des relations syndicales-patronales au Canada.

Nous espérons qu'il constitue également, de la part du gouvernement du Canada, un engagement à se rallier, dans le secteur public, à une politique qui reconnaît le rôle des syndicats dans les questions qui influent sur le bien commun de notre nation. Nous insistons sur le fait que la

[Text]

the affairs of state which touch upon the lives, interest and well-being of the working people of Canada. We therefore urge your Committee to recommend to Parliament the passage of the Preamble to Bill C-183.

We note also, with considerable satisfaction, that the provisions of Bill C-253 regarding picketing have been withdrawn. It seems that our strenuous objection to this feature of the old bill was taken on sound grounds and as a consequence, it does not appear in the legislation now being proposed. We trust your Committee will recognize the wisdom of this decision by the government and not recommend to Parliament anything to the contrary for inclusion in the present bill.

Except for the addition of the Preamble and the withdrawal of the provisions on picketing, only two other significant changes appear to have been made in the old bill, Bill C-253. Both these amendments relate to technological change and are to be found in proposed Section 149(2)(c) and in proposed Section 149(3). We propose to deal with these changes before reverting to other provisions of Bill C-183, which remain the same as those contained in the previous bill. Section 149(2)(c) is a somewhat novel provision in that it appears to allow the parties to collective bargaining, if they so desire, to contract out of the law's provisions governing technological change matters. This may be done if the collective agreement contains clauses that are intended to assist employees to adjust to the effects of technological change provided the agreement also specifies that other pertinent sections of the law, 150, 152 and 153, will not apply during the term of the collective agreement.

• 2020

The net effect of this amendment is to place the onus of bargaining on matters relating to technological change more completely upon the parties and to reduce further the extent of government intervention in such matters through the Labour Relations Board. For the present we do not see this provision as affecting bargaining agents adversely or giving undue succour to employers, although it does give the employer an added means of escape from the requirement of Section 150 to give notice of impending technological change to the bargaining agent during the life of a collective agreement.

We oppose the introduction of Section 149(3) because it will relieve employers bound by current collective agreements effective prior to the date of enactment of the new code of their obligation to notify their respective bargaining agents of impending technological changes, that is, if the collective agreements in question do not already contain provisions governing matters related to industrial conversion. In our opinion this amendment, if enacted, would enable some employers to implement, unilaterally, significant changes adverse to the interests of a substantial number of their employees.

At the point in time where such changes would take place, the protection proposed to be afforded by the code would be completely out of reach for these employees, and by the time negotiations for a subsequent collective agreement commenced, it may well be too late to rectify any hardships or injustices that might have occurred because the effects of the changes were not bargainable at the time when the changes actually took place.

We therefore would much prefer to see subsection 3 of Section 149 deleted entirely from the bill, so that statutory protection may be provided for all employees covered by collective agreements from day one of the new Code; and

[Interpretation]

politique dans le secteur public doit refléter la participation des syndicats qui constitue une partie intégrante de notre société, non seulement en matière de relations ouvrières, mais également en ce qui touche aux affaires de l'État, c'est-à-dire la vie, les intérêts et le bien-être des travailleurs du Canada. Nous demandons donc instamment à votre Comité de recommander au Parlement l'adoption du préambule du Bill C-183.

Nous remarquons également, non sans satisfaction, que les dispositions du Bill C-253 concernant les piquets de grève ont été supprimées. Il nous semble qu'il s'agit là de la conséquence de notre opposition non mitigée à ce point de l'ancien projet de loi. Nous espérons que le Comité reconnaîtra la sagesse de cette décision du gouvernement et recommandera que le Parlement n'ajoute au projet de loi actuel aucune disposition contraire.

Outre l'addition du préambule et le retrait des dispositions relatives aux piquets de grève, seules deux autres modifications importantes semblent avoir été apportées à l'ancien projet de loi, le Bill C-253. Ces deux amendements se rapportent aux changements technologiques et figurent aux articles 149 (2) (c) et 149 (3) du nouveau projet de loi. Nous nous proposons de nous attacher d'abord à ces modifications avant de revenir aux autres dispositions du Bill C-183 qui sont les mêmes que celles du projet de loi précédent. L'article 149 (2) (c) est une disposition quelque peu nouvelle en ce qu'elle semble permettre aux parties à une convention collective, si elles le désirent, de renoncer aux dispositions de la loi concernant les changements technologiques. C'est possible si la convention collective contient des dispositions destinées à aider les employés à s'adapter

aux effets de ces changements pourvu que l'accord précise aussi que les autres articles pertinents de la loi, 150, 152 et 153, ne s'appliqueront pas pendant la durée de la convention collective.

L'effet net de cet amendement est de faire porter la responsabilité des négociations pour des questions touchant les changements technologiques plus complètement sur les parties en cause et de réduire encore les possibilités d'intervention gouvernementale dans ces questions par l'entremise du Conseil des relations du travail. Dans l'immédiat, nous ne voyons pas comment cette disposition pourrait nuire aux agents négociateurs ou donner aux employeurs une aide indue, bien qu'elle fournisse à ces derniers un autre moyen de se soustraire à l'exigence stipulée à l'article 150 comme quoi préavis d'un changement technologique doit être donné à l'agent négociateur pendant la durée de la convention collective.

Nous nous opposons à l'adoption de l'article 149 (3) parce qu'il dégage les employeurs liés par des conventions collectives appliquées avant la date de la mise en vigueur du nouveau code, de leurs obligations de donner avis à leurs agents négociateurs respectifs de changements technologiques proposés, c'est-à-dire, si les conventions collectives en question ne contiennent pas déjà des dispositions relatives à la conversion industrielle. A notre avis, cet amendement, s'il est adopté, permettrait à certains employeurs de mettre en œuvre, unilatéralement, des changements importants contraires aux intérêts d'un grand nombre de leurs employés.

Au moment où de tels changements se produiraient, la protection que l'on se proposait d'assurer grâce au code échapperait complètement aux employés; et quand les négociations en vue d'une convention collective ultérieure commenceraient, il serait peut-être trop tard pour remé-

[Texte]

so that no opportunity is provided for unscrupulous employers to escape from their responsibilities to their employees in cases where technological change produces adverse employment effects.

The Congress fully anticipates that your Committee, as the Minister was with the previous bill, will be faced with representations from employer and business organizations seeking to have Section 149 to 153 inclusive expunged entirely from the proposed legislation. For this reason we wish to place before you the position of the Canadian Labour Congress in regard to the proposed provisions on technological change as a whole.

Our position is that we do not regard the provisions as ideal, and we have some reservations concerning the extent to which the right to bargain collectively on matters relating to technological change may be exercised freely under them. However, we strongly support the principle that the bill should deal with the issue of technological change. This principle we regard as being of paramount importance to working people everywhere. The trade union movement in Canada and elsewhere has always advocated that everything which bears upon the economic and social well-being of the workers should be subject to negotiations in the collective bargaining process. It would appear that this advocacy has gained some support from the Government of Canada in the area of matters relating to technological change. At least the provisions of Bill C-183 reflect a leaning in this direction and, as we are all aware, the right of employees to bargain on technological change matters was upheld by Mr. Justice Freedman in his decision on the Canadian National Railways Run-through case.

The proposals now contained in Sections 149 to 153 of the bill before your committee represent to some degree an attempt by the government to carry forward the principle of the Freedman decision to the statute which governs collective bargaining in the federal jurisdiction. The proposed provisions in general therefore have the support of this Congress. If we may digress briefly from the immediate question of technological change to the more general topic of what should be subject to collective bargaining, we would like to call the attention of your Committee to the recently released Report of the Royal Commission on Labour Legislation in the Province of Newfoundland. The Commission was headed by Dr. Maxwell Cohen, Q.C., Dean of the Faculty of Law at McGill University, Montreal.

• 2025

Dean Cohen recommended to the government of Newfoundland that the labour legislation in the province provided procedure whereby matters that arise during the life of a collective agreement but which are not covered by the agreement be subjected to collective bargaining between the parties to the agreement with the right to strike or lockout to become operative if necessary.

In support of this recommendation the Commission said:

[Interprétation]

dier aux difficultés ou aux injustices qui pourraient ainsi avoir été causées parce que les effets des changements n'étaient pas négociables à l'époque où ceux-ci se sont réellement produits.

En conséquence, nous préférierions que l'alinéa 3 de l'article 149 soit supprimé complètement du projet de loi de sorte qu'une protection statutaire soit assurée à tous les employés couverts par une convention collective dès la première journée d'application du nouveau code; de sorte également qu'on ne fournisse à aucun employeur peu scrupuleux l'occasion de se dérober à ses responsabilités envers ses employés dans des cas où des changements technologiques ont des répercussions néfastes à l'emploi.

Le Congrès prévoit que votre Comité, comme ce fut le cas du ministre à propos du bill précédent, recevra des instances des organisations patronales et des associations commerciales qui chercheront à faire totalement retirer les articles 149 à 153 inclusivement du projet de loi. C'est pour cette raison que nous désirons vous indiquer la position du Congrès du travail du Canada à l'égard des dispositions concernant les changements technologiques en général.

Nous ne considérons pas les dispositions comme idéales et nous entretenons certaines réserves quant à la mesure dans laquelle elles permettent le libre exercice du droit de négocier collectivement sur des questions se rattachant aux changements technologiques. Toutefois, nous appuyons entièrement le principe voulant que le bill traite de la question des changements technologiques. Nous estimons que ce principe est de première importance pour tous les travailleurs. Le mouvement syndical au Canada et ailleurs a toujours soutenu que tout ce qui touche au bien-être économique et social des travailleurs devrait faire l'objet de discussions dans le cadre des négociations collectives. Il semblerait que cette revendication ait obtenu un certain appui de la part du gouvernement du Canada en ce qui concerne les questions se rattachant aux changements technologiques. Du moins, les dispositions du Bill C-183 reflètent une certaine tendance dans ce sens et, comme nous le savons tous, le droit des employés de négocier sur des questions de changement technologique a été maintenu par le juge Freedman dans la décision qu'il a rendue dans la cause du Canadien National.

Les dispositions que renferment actuellement les articles 149 à 153 du bill que votre comité étudie reflètent dans une certaine mesure un effort de la part du gouvernement pour consigner le principe de la décision Freedman dans

les statuts qui régissent les négociations collectives tombant sous le coup des lois fédérales. C'est pourquoi le Congrès appuie en général les dispositions proposées. Si nous pouvons nous écarter brièvement de la question précise des changements technologiques pour passer au sujet plus général de ce qui devrait faire l'objet de négociations collectives, nous aimerions attirer l'attention du comité sur le récent rapport de la commission royale d'enquête sur la législation ouvrière dans la province de Terre-Neuve. La commission était présidée par M. Maxwell Cohen, c.r., doyen de la faculté de droit à l'Université McGill de Montréal.

M. Cohen a recommandé au gouvernement de Terre-Neuve d'inclure dans sa législation ouvrière une disposition en vertu de laquelle les questions qui surgissent au cours de la durée d'une convention collective, mais qui ne sont pas prévues par la convention, seraient sujettes à la négociation collective entre les parties à une négociation,

[Text]

... it is aware that the recommendation will appear to be a radical departure from the accepted view that when a collective agreement is silent, issues thus not mentioned are not subject to bargaining during the life of the agreement. By opening the door not only to bargaining on such issues but on the right to strike or lock out, an element of instability may seem to have been introduced during the fixed period. It is the Commission's view, however, after much consideration, that neither the theory of silence nor the facts of a fast moving time and technology should bar the way to opportunities and obligations for both parties to examine frankly the implications of a new situation that it did not or could not have foreseen when the collective agreement was entered into.

The Cohen recommendation, it seems to us, supports the trade union position that all matters of interest and concern to the worker should be bargainable. Furthermore it gives substantial endorsement to the Freedman principle. The corporate community which propounds constantly the theory of management's residual rights, opposed the technological change provisions of Bill C-253 by claiming that to enact them would cause instability in employer-employee relations by disturbing the traditional closed period of collective bargaining.

We as representatives of the union community have contended consistently that neither the theory of residual rights, nor the corporate claim that bargaining during the life of an agreement would induce instability were sound. It would appear now that the Cohen Commission has delivered another telling blow to both the theory and the claim.

We will now proceed to deal with other provisions of Bill C-183 in the sequence of their appearance by clause numbers.

With regard to Clause 107, Interpretation. In our earlier submission to the then Minister of Labour we went into some detail with regard to this clause, but subsequent study and informal exchanges with appropriate officials have clarified some of the points we raised.

However, there is still one aspect of Clause 107 which we believe deserves the careful scrutiny of your Committee. This is the definition of "strike". Paragraph (b) of this definition represents an amendment to the one which appears in the present Code. The amendment seeks to make the broad term of slowdown and concerted activity synonymous with the term "strike". We believe paragraph (b) of Clause 107 should be deleted because if it remains, many perfectly legal activities now engaged in by unions, which do not constitute a strike, will be laid open to a declaration of illegality upon application to the Canada Labour Relations Board under Clause 182.

[Interpretation]

et on pourrait exercer, au besoin, le droit de grève ou de lock-out.

Pour appuyer sa recommandation, la commission a précisé:

"... elle est consciente du fait que la recommandation semblera s'éloigner de façon radicale du point de vue traditionnel selon lequel lorsqu'une convention collective est muette sur certains points, les questions qui ne sont pas mentionnées ne sont pas sujettes à négociation pendant la durée de la convention. Il peut sembler qu'en ouvrant la porte non seulement à la négociation sur de telles questions, mais aussi au droit de grève ou le lock-out, on ait introduit un élément d'instabilité au cours de cette période. La commission croit, toutefois, après avoir longuement étudié la question, que ni la théorie du silence ni les réalités d'une époque et d'une technologie sans cesse en mouvement ne devraient priver les deux parties de l'occasion et de l'obligation d'examiner franchement les répercussions d'une nouvelle situation qu'elles n'ont pas prévue ou ne pouvaient pas prévoir quand la convention collective a été conclue."

A notre avis, la recommandation Cohen appuie la position des syndicats selon laquelle toutes les questions d'intérêt et de préoccupation pour les travailleurs puissent faire l'objet de négociations. De plus, elle respecte intégralement le principe Freedman. Les entreprises, qui insistent constamment sur la théorie des droits résiduels de la direction, se sont opposées aux dispositions du Bill C-253 concernant les changements technologiques, en prétendant que leur adoption rendrait instables les relations entre employeurs et employés, en perturbant la période traditionnellement fermée des négociations collectives.

En qualité de représentants syndicaux, nous avons toujours contesté le bien-fondé de la théorie des droits résiduels ainsi que de l'affirmation des entreprises selon laquelle des négociations ayant lieu alors que les conventions sont en vigueur susciteraient l'instabilité. Il semble actuellement que la Commission Cohen leur a porté un autre coup.

Nous passerons maintenant à l'étude d'autres dispositions du Bill C-183 en respectant la numérotation des articles.

En ce qui concerne l'article 107, Interprétation, dans le mémoire que nous avons présenté antérieurement au ministre du Travail en fonction à l'époque, nous en avons fait une étude assez détaillée; mais un examen ultérieur et des entretiens qui se dérouleront officiellement avec des hauts fonctionnaires qualifiés, ont permis d'éclaircir certaines des questions que nous avons soulevées.

Toutefois, nous pensons qu'un aspect de l'article 107 mérite toute l'attention de votre Comité. Il s'agit de la définition du mot "grève". L'alinéa (b) de cette définition constitue une modification à ce qui est stipulé dans le code actuel; dans cette dernière on cherche à rendre les termes généraux de "ralentissement du travail" et "d'activités concertées" synonymes du mot "grève". Nous pensons que l'alinéa (b) de l'article 107 devrait être supprimé parce que s'il est maintenu, beaucoup d'activités parfaitement légales dans lesquelles les syndicats sont actuellement engagés et qui ne constituent pas une grève, seront susceptibles d'être déclarées illégales à la suite de demandes adressées, dans le cadre de l'article 182, au Conseil canadien des relations du travail.

[Texte]

In earlier submissions to the Woods task force on industrial relations and to the Minister of Labour, we were critical of the proposals for a number of reasons with respect to the Canada Labour Relations Board; not the least of these was our objection to the obvious absence from the proposed legislation of a specific reference to the representative character of such a board. The present Code, Section 160(1) provides for a board which consists of "an equal number of members representative of employees and employers". We firmly believe that the essence of the present board's ability to be so successful in its deliberations and decisions lies in the representative character of its membership. Regardless of any other changes that might be made with respect to the function of the Canada Labour Relations Board, we feel it absolutely necessary that this representative character of the board be preserved.

• 2030

We appreciate fully that the previous and present Ministers of Labour have given assurances that the past practice of seeking recommendations from the parties of interest in making appointments to the board will continue to be followed.

Nevertheless, we would feel more assured if the representative make-up of the board continues to be clearly specified in the statute. As the bill now stands it leaves the door open for a board of the future to be composed of so-called neutral persons or persons who may only have the appearance of representing the parties of interest. There is also a danger that patronage might at some time in the future become a factor in the selection of appointees to the board. We therefore urge your Committee to recommend to Parliament the retention in the proposed new code of the provision which specifies the representative character of the board's composition.

We are also disturbed to contemplate that the proposals set out in the bill with respect to the Canada Labour Relations Board tend to give it the trappings of a labour court. We presume this has resulted from the recommendation of the Woods Task Force, paragraph 743 of the task force report, which suggests that members of the board be given a status analogous to that of the judiciary.

Labour courts are foreign to the Canadian industrial relations scene but we are aware of their operations elsewhere. They have a marked tendency to rigidity in their functioning. We feel strongly that the apparatus of labour courts is unnecessary in Canada and we are apprehensive that provisions of Bill C-183 may cause the Canada Labour Relations Board to become one in time.

The record of the present board speaks for itself. Its findings have been significantly free from attack and the jurisprudence which has developed from them over the years demonstrates the impartiality practiced by the board's members in the administration of the statute. The members of the board have fully lived up to their obligations and have administered the act with notable integrity. We do not think that all these considerations should be swept aside in the pursuit of so-called expertise, neutrality and a full-time mechanism.

It may well be that all these things appear to be necessary in the eyes of persons of academic influence who purport to act as qualified coaches in the highly specialized game of labour-management relations, but to those of us who are living with the problems daily the tripartite board as presently constituted is a more acceptable instrument.

[Interprétation]

Dans des mémoires présentés antérieurement au groupe de travail Woods des relations industrielles et au ministre du Travail, nous avons critiqué ces propositions pour un certain nombre de raisons. Une de nos principales objections était que dans le projet de loi le caractère représentatif d'un tel conseil n'était pas mentionné explicitement. L'article 160 (1) du code actuel prévoit un conseil composé, "... d'un nombre égal de membres représentant les employés et les employeurs". Nous croyons fermement que le Conseil actuel remporte le succès qu'on lui connaît dans ses délibérations et décisions à cause du caractère représentatif de ses membres. Quelles que soient les autres modifications qui pourront être apportées au fonctionnement du Conseil canadien des relations du travail, nous jugeons absolument nécessaire de préserver son caractère représentatif.

Nous savons que le ministre du Travail actuel et ceux qui l'ont précédé ont affirmé que l'on continuerait, comme

par le passé de chercher à obtenir des recommandations des intéressés lorsque l'on fait des nominations au Conseil.

Néanmoins, nous serions plus rassurés si la loi faisait encore clairement état du caractère représentatif du Conseil. D'après le bill actuel, le futur Conseil pourrait être composé de personnes dites neutres ou de personnes qui ne représenteraient l'intéressé qu'en apparence. Il y a danger que le favoritisme puisse à l'avenir jouer un rôle important lors du choix des personnes nommées au Conseil. Nous exhortons donc votre Comité à recommander au Parlement le maintien dans le nouveau code de la disposition prévoyant le caractère représentatif du Conseil.

Nous constatons aussi, et cela nous inquiète, que les propositions du bill concernant le Conseil canadien des relations ouvrières ont tendance à lui attribuer l'apparat d'un tribunal ouvrier. Nous présumons que cela résulte de la recommandation du groupe d'étude Woods (paragraphe 743 du rapport du groupe d'étude) selon laquelle le statut des membres du Conseil devrait être analogue à celui des fonctionnaires de l'ordre judiciaire. Les tribunaux ouvriers n'existent pas dans le domaine des relations industrielles au Canada mais nous sommes au courant de la façon dont ils fonctionnent ailleurs. Ils ont nettement tendances à être rigides.

A notre avis, les tribunaux ouvriers sont inutiles au Canada et nous craignons que les dispositions du Bill C-183 entraînent à la longue la transformation du Conseil canadien des relations ouvrières en tribunal ouvrier.

Les dossiers du Conseil actuel sont éloquentes. On a rarement protesté contre les conclusions auxquelles il est arrivé et la jurisprudence que l'on a mise au point par la suite, démontre l'impartialité dont les membres du Conseil font preuve lorsqu'ils appliquent la loi. Les membres du Conseil ont été entièrement fidèles à leurs obligations et ils ont appliqué la loi avec une intégrité remarquable. A notre avis, il ne faudrait pas écarter ces raisons sous prétexte de rechercher l'aide de prétendus spécialistes de l'extérieur, et en essayant d'en arriver à la neutralité et à la création d'un mécanisme permanent.

Il se peut fort bien que des personnes influentes dans le domaine universitaire qui prétendent agir en qualité d'arbitre compétent dans le jeu complexe des relations ouvrières-patronales jugent ces éléments indispensables mais ceux d'entre nous qui sont quotidiennement aux prises avec les problèmes considèrent l'actuel Conseil tripartite comme un instrument beaucoup plus convenable.

[Text]

One other aspect of the new structure proposed for the Canada Labour Relations Board gives us cause for concern and that is the proposal to allow three members of the board to constitute a quorum of which two members may make a decision for the board. This is in Clause 115.

This, in effect, will permit the board to function in two or more panels of three whereas the present board operates as a whole board with the members in constant consultation with one another on all cases. This feature of the present board, in our view, has been an important contributing factor to the wisdom of board decisions and it has served to prevent the emergence of conflicting precedents in these decisions. The system where it is in vogue has been known to create inconsistencies in board rulings.

In our opinion the present system of having decisions made by the board as a whole contributes to the strength of the board by protecting its impartiality and the anonymity and integrity of individual board members as they participate in the decision-making process. It also transcends the panel method by preserving the continuity of the jurisprudence which emerges from the board's deliberations. Under the present code the board is empowered to fix a quorum under its own rules of procedure and we think Clause 115 should be deleted in favour of retaining the present system.

We welcome the amendments contained in Clause 127(2) which reduce the percentage of employees which a union must show as members in order to have its application for certification considered. Similar provisions have been enacted elsewhere in recent times with good results and we are therefore pleased to see this updating of the federal statute.

Clause 128 which deals with representation votes following applications for certification brings in some new features with respect to the form of balloting.

• 2035

Clause 128(3) makes provision for a runoff vote where there are several trade unions competing for bargaining rights in cases where the results of the original representation vote show 50 per cent or more of the ballots cast to be spread among all the unions with no one of them having a clear majority of the total votes cast. The board in such cases is required mandatorily to include on the second ballot "a choice whereby an employee may indicate whether he wishes to be represented by the trade union for which the largest number of votes were cast in the first representation vote."

These provisions seem to set up an unusual voting procedure and its implications are by no means clear to us. In principle we are opposed to the idea of runoff votes in the election of bargaining agents. It is our view that the union with the highest number of votes on a single ballot should be certified without further delay. We would therefore prefer to see Clause 128(3) amended to provide for this kind of a voting system, or, alternately, that the clause of the bill in question be clarified so that the system that is envisaged may be more clearly understood by all concerned.

We would also like to point out in passing that decisions by the present board have set some precedents regarding the outcome of representation votes where applications for certification to replace incumbent bargaining agents have been filed. The board, we understand, has seen fit on several occasions in the past to reject the idea of a runoff vote or second ballots by insisting that unless the bargain-

[Interpretation]

Il y a un autre aspect de la nouvelle structure proposée pour le Conseil canadien des relations ouvrières qui nous inquiète quelque peu, en l'occurrence la proposition selon laquelle on permet à trois membres du Conseil de former un quorum dont deux membres peuvent prendre la décision au nom du Conseil. (Article 115)

Le Conseil exécutera ainsi son travail, fractionné en deux comités restreints ou plus, tandis que fonctionne seul le Conseil actuel dont les membres demeurent toujours en consultation les uns avec les autres. Nous pensons que cette particularité du Conseil actuel lui a largement permis de prendre des décisions sages, en se gardant de créer des précédents incompatibles. Partout où est en vigueur la formule du comité restreint, on a pu observer des contradictions dans les décisions rendues.

A notre avis, le présent régime qui veut que les décisions soient rendues par le Conseil dans son ensemble contribue à la force dudit Conseil, en sauvegardant son impartialité ainsi que l'anonymat et l'intégrité des membres constituants qui participent à la prise de décision. Il surpasse en outre la formule du comité restreint, en perpétuant la jurisprudence qui se dégage des délibérations du Conseil. En vertu du présent Code, le Conseil peut fixer un quorum, de par son propre règlement intérieur et nous pensons que l'article 115 devrait être abrogé et qu'on devrait maintenir le système actuel.

Nous nous félicitons aussi des modifications apportées par l'article 127(3), qui réduit le nombre des membres dont un syndicat doit pouvoir faire état en vue de présenter une demande d'accréditation. Récemment, de semblables dispositions ont été adoptées ailleurs avec de bons résultats et nous sommes donc très heureux de voir ainsi la loi fédérale mise à jour.

L'article 128 qui traite du scrutin de représentation, à la suite d'une demande d'accréditation, introduit de nouveaux aspects à l'égard des modalités du scrutin.

L'article 128 (3) stipule qu'il y aura un scrutin supplémentaire là où plusieurs syndicats se disputent les droits de négociation si 50 p. 100 ou plus des voix du premier scrutin de représentation sont répartis sur tous les syndicats, sans qu'aucun d'entre eux n'ait obtenu une majorité absolue. Le Conseil doit obligatoirement tenir dans ce cas un deuxième scrutin, «conçu de façon qu'un employé puisse y indiquer s'il veut être représenté ou non par le syndicat ayant recueilli le plus grand nombre de voix lors du premier scrutin de représentation».

Ces dispositions semblent introduire un monde de scrutin inusité dont les effets sont loins d'être clairs pour nous. En principe, nous nous opposons à l'idée du scrutin de ballottage lors de l'élection des agents négociateurs, et nous estimons que le syndicat qui a recueilli le plus grand nombre de voix dans un seul et même scrutin devrait pouvoir obtenir l'accréditation sans plus de délai. Nous préférierions en conséquence voir modifier l'article 128 (3) afin de prévoir ce genre de scrutin ou encore, que l'article du bill en question soit éliminé pour que le système qu'il envisage puisse être plus clairement compris par tous les intéressés.

Nous aimerions également faire remarquer en passant que les décisions prises par le Conseil actuel ont établi certains précédents concernant le résultat des scrutins de représentation lorsque des demandes d'accréditation en vue de remplacer les agents négociateurs titulaires ont été classées. Le Conseil, comme nous le concevons, a cru bon en plusieurs occasions de rejeter l'idée des scrutins de

[Texte]

ing agent holding the original certification is clearly defeated in a vote the existing certificate remains in full force and effect.

We are very pleased with the change brought about by Section 129. This, in our view, eliminates the longstanding injustice which stood against an applicant union whenever a vote was ordered. The new section now proposed is in keeping with traditional democratic practices by which only those who vote are counted in determining an election. With respect to councils of trade union, Section 130 and Section 131, we have no quarrel with the idea that a council of unions so authorized by its components should be permitted to seek certification as a bargaining agent for a unit of employees of two or more employers who had formed an employer organization. However, these sections of the bill leave something to be desired in their clarity, with the result that the position of councils of unions applying for certification remains vague in respect of what is required of them in the process. This applies to the question of majority support, the retention of their component memberships and fluctuation in their component memberships.

These questions need to be answered and the pertinent sections of the bill clarified, if unions which desire to form councils are to feel comfortable about transferring their individual bargaining functions to a council.

Section 134(2) appears to order that union membership must be opened to all comers regardless of union rules established under union constitutions regarding eligibility for membership. The very broad phraseology used in this subsection appears to give the board the power to set, under pain of decertification or a nullified collective agreement, the eligibility requirements for union membership, but we believe this is not intended. We presume that the intention here is to guard against the type of policy or practice by a union which would deny membership to prospective applicants in a manner which may infringe upon their individual liberties over and above the ordinary eligibility rules which are common to most organizations, or to prevent discrimination on grounds of race, religion, et cetera. If such is the case then we urge that the subsection be made more specific as to its intent.

In this connection I would wish to refer the attention of your committee, Mr. Chairman, if I may, to the recent amendments of the New Brunswick Labour Relations Act, particularly Section 17(2), which reads as follows:

• 2040

Where the board is satisfied that a trade union has an established practice of admitting persons to membership without regard to the eligibility requirements of its charter, constitution or by-laws the board, in determining whether a person is a member of a trade union, shall not consider those eligibility requirements.

We think your committee could well give thought to that as a means of clarifying this particular proposed section as it appears in the bill.

With respect to revocation of certification, proposed Sections 137, 138, 141 and 142, the provisions outlined in these proposed sections appear to encourage the seeking of decertification of established bargaining agents by any individual who chooses to claim majority support. In the case of an uncertified bargaining agent, an employee with

[Interprétation]

ballotage ou d'un second scrutin en insistant sur le fait que, à moins que l'agent négociateur qui détient l'accréditation originale soit clairement battu dans un scrutin, l'accréditation actuelle demeure en vigueur.

Nous constatons avec grand plaisir le changement apporté à l'article 129. Selon nous, il met fin à une injustice persistente qui frappait un syndicat formulant une demande chaque fois qu'un scrutin était ordonné dans une unité. Le nouvel article présentement proposé respecte les usages démocratiques traditionnels selon lesquels on ne compte que les suffrages exprimés pour déterminer les résultats des élections. Nous ne nous opposons pas à l'idée que l'on devrait permettre à un conseil de syndicats, y ayant été autorisé par ses parties constituantes, à obtenir l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité groupant des employés de deux ou plusieurs employeurs qui se sont constitués en association patronale. Cependant, ces articles du bill manquent quelque peu de clarté et il en résulte que la situation des conseils de syndicats qui font une demande d'accréditation demeure confuse quant aux conditions exigées d'eux. Cela vaut pour les questions de l'appui de la majorité, le maintien du nombre des adhérents et leur fluctuation.

Il faut répondre à ces questions et on doit clarifier les articles pertinents du bill si les syndicats qui veulent former des conseils doivent se sentir libres de leur transférer les attributions qui leur sont propres en matière de négociation.

L'article 134 (2) semble stipuler que l'adhésion à un syndicat doit être ouverte à tous les nouveaux venus sans tenir compte des règlements syndicaux établis en vertu de constitutions touchant les conditions requises pour présenter son adhésion. La phraséologie très vague utilisée dans ce paragraphe semble accorder au Conseil le pouvoir d'établir, sous peine de révocation de l'accréditation ou d'annulation d'une convention collective, les conditions d'adhésion à un syndicat mais nous ne croyons pas que telle en est l'intention. Nous supposons qu'on a l'intention ici d'empêcher qu'un syndicat adopte une politique ou une pratique tendant à repousser l'adhésion de membres éventuels de façon à empêtrer sur leurs libertés individuelles en dépit des règles ordinaires d'admissibilité qui sont communes à la plupart des organismes ou d'empêcher la discrimination de races, de religions, etc. Si tel est le cas, nous demandons instamment que l'intention de ce paragraphe soit précisée d'avantage.

À cet égard, monsieur le président, je désire attirer l'attention de votre comité sur les récentes modifications apportées à la loi sur les relations de travail au Nouveau-Brunswick, et en particulier sur l'article 17 (2) qui se lit:

Lorsque l'office est convaincu qu'un syndicat a pour coutume établie d'admettre des personnes comme membres sans se conformer aux conditions d'admissibilité de sa charte, de sa constitution ou de ses règlements, l'office ne devra pas tenir compte de ces conditions d'admissibilité pour déterminer si une personne est membre d'un syndicat.

Nous pensons que votre Comité pourrait envisager d'utiliser cette partie pour préciser l'article en question du projet de loi.

En ce qui concerne les dispositions des articles 137, 138, 141 et 142, du projet de loi relatif à la révocation de l'accréditation, ces dispositions semblent encourager la demande de révocation d'accréditation d'agents négociateurs par quiconque veut faire valoir qu'il représente la

[Text]

a similar claim may apply for a declaration that the bargaining agent is not entitled to represent the employees. While we realize that such action is possible under the present code at Section 117 we are apprehensive that the broadening of the provision will subject bargaining agents to undue harassment by people with destructive intentions. On proposed Section 147, collective bargaining agreements, subsection (2) merely permits notice to be given to commence bargaining on a matter of revision. The present code, Section 128(2), permitted a strike to proceed in a dispute over the revision of a term of an agreement while the agreement was still in force provided the compulsory conciliation provisions were met. This change seems to leave disposition of the disputes over revisions of a collective agreement hanging in the air. Proposed Section 147(2) should, we believe, be tied to proposed Section 180, which permits the right to strike to become operative following conciliation procedures.

On proposed Sections 156 to 159, arbitration, we welcome the above provisions, which set out very clearly the scope of authority of arbitrators or arbitration boards appointed pursuant to collective agreements and which provide for arbitration decisions to be made into court orders, if necessary, to ensure enforcement.

On unfair labour practices, proposed Sections 184 and 185, these sections reflect the theory of equivalents of treatment for management and labour. We do not accept this theory as being sound because it rests on the false premise that management and labour are equals in their respective possession of economic power. Very often the situation is akin to David and Goliath, with labour being David without his sling shot.

We wish to draw to the attention of your Committee the fact that what is set down as identical treatment is not necessarily equal treatment and our experience has proven time and time again that the balance of punishment provided by the law usually weighs heaviest against the working man.

On complaints to the board, proposed Sections 187 and 189, we are pleased to see that complaints of the nature described in the above sections will now be handled by the board rather than by the courts as in the past. The provisions of proposed Section 187(3), which recognize the principle that union constitutional grievance and appeal procedures must be exhausted before the board can entertain a complaint under proposed Section 185 (f) and/or (g) are commendable.

On proposed Sections 190 to 194, re Offences and Penalties, we are not at all pleased with the major increase in fines provided for in Section 190. Equal pecuniary deterrents set against breaches of the rules governing strikes and lockouts serve only to give an appearance of equality of treatment. We concede the necessity of prescribed penalties for convicted offenders but see no justice in providing fines equal in exorbitance for potential offenders whose respective capacities to bear the brunt of them are decidedly unequal.

What we have submitted, Mr. Chairman, represents a relatively condensed presentation of our views and comments on Bill C-183, and of course we are here to elaborate, if necessary, and attempt to answer any questions your Committee may wish to put to us.

[Interpretation]

majorité. Dans le cas d'un agent négociateur non accrédité, un employé ayant la même revendication peut demander une ordonnance stipulant que l'agent négociateur n'a pas le droit de représenter les employés. Nous savons qu'il est possible d'agir ainsi en vertu de l'article 117 du Code criminel, mais nous craignons que l'élargissement de cette disposition ne soumette les agents négociateurs à un harcèlement indu de la part de personnes mal intentionnées. En ce qui concerne l'article 147 relatif à la négociation collective et aux conventions, l'alinéa (2) permet simplement la mise en demeure d'entamer les négociations sur une question de révision. L'article 128 (2) du Code actuel permettait de poursuivre la grève au cours d'un différend sur la révision de la teneur d'une convention, celle-ci étant toujours en vigueur, à condition de satisfaire aux conditions obligatoires de conciliation. Ce changement semble laisser en suspens la solution de différends au sujet des révisions d'une convention collective. Nous croyons que l'article 147 (2) devrait être lié à l'article 180 qui permet de faire grève à la suite de procédures de conciliation.

En ce qui concerne les articles 156 à 159 relatifs à l'arbitrage, nous accueillons avec plaisir les dispositions ci-dessus qui établissent très clairement la portée de l'autorité des arbitres ou des conseils d'arbitrage nommés en application de conventions collectives et qui prévoient que les décisions d'arbitrage peuvent au besoin devenir des ordonnances du tribunal pour en assurer l'application.

En ce qui concerne les articles 184 et 185 relatifs aux pratiques déloyales, ces deux articles illustrent la théorie du traitement égal dans le cas du patronat et des travailleurs. Nous ne reconnaissons pas le bien-fondé de cette théorie, car le principe sur lequel elle repose est faux, notamment l'égalité respective du patronat et des travailleurs dans la jouissance du pouvoir économique. La situation ressemble très souvent à celle qui existait entre David et Goliath, les travailleurs représentants David privé de sa fronde.

Nous voulons attirer l'attention du Comité sur le fait que ce qui est présenté comme un traitement semblable ne constitue pas nécessairement un traitement égal et, à plus d'une occasion, l'expérience a démontré que dans l'équilibre des sanctions prévues par la loi, le fardeau est habituellement plus lourd dans le cas du travailleur.

En ce qui concerne les plaintes au conseil dont traitent les articles 187 et 189, nous sommes heureux de constater que les plaintes du genre de celles décrites dans les articles susmentionnés seront dorénavant traitées par le conseil plutôt que par les tribunaux, comme on le faisait par le passé. Les dispositions de l'article 187 (3), qui admettent le principe selon lesquelles les procédures d'appel et de griefs d'ordre constitutionnel de la part des syndicats doivent être épuisées avant qu'en vertu de l'article 185 (f) et (g), le conseil ne puisse s'occuper d'une plainte, sont recommandables.

Quant aux articles 190 à 194 relatifs aux infractions et peines, nous ne sommes pas du tout satisfaits de l'augmentation importante des amendes mentionnées à l'article 190. L'imposition de mesures préventives d'ordre pécuniaire égales contre les infractions au règlement régissant les grèves et les lockouts ne vise qu'à donner l'impression d'une égalité de traitement. Nous admettons la nécessité

de sanctions dans le cas de délinquants reconnus coupables, mais nous ne croyons pas qu'il soit juste d'imposer, à des délinquants éventuels dont les moyens respectifs d'en

[Texte]

The Chairman: Thank you, Mr. MacDonald. To start the questioning, we have Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. Thank you, Mr. MacDonald. It is always a pleasure to have you and your officers here with us, and I think I can state on behalf of all the members of the Committee how grateful we are for the in-depth study that you have given regarding this bill. I am sure it will go a long way in helping us to come up with a bill that can be mutually acceptable as far as management's view is concerned, and also for the benefit of all Canadians.

Dealing with your last point first, the offences and penalties question, are you suggesting now that there should be one penalty for management and one for unions? Is this the gist of what you are stating? You state:

We are not at all pleased with the major increase in fines provided for in Section 190. Equal pecuniary deterrents set against breaches of the rules governing strikes and lockouts serve only to give an appearance of equality of treatment.

How else could you suggest that this matter be handled? In particular, it is noted that these sections, as I read them, do not make the fine mandatory at the extreme end, but rather, I believe, they all state, through Section 190, subsections (1) to (4), and indicate "to a fine not exceeding", which certainly gives a lot of lee-way to anyone who would be adjudicating the case.

Mr. MacDonald: It might give them lee-way, and perhaps too much, Mr. Alexander, in our opinion. In fact, we have had experience in Quebec in recent days.

Mr. Alexander: I have read about it.

Mr. MacDonald: But it gives all the more weight to our representations in this regard.

I think it is quite possible to come up with a scale that would be applicable to the offence and also to the economic ability of the penalty imposed. Not only is there a difference between normal management and labour in this respect, but there is also some as between some of our unions. We have unions that possibly in many cases could accept the penalty that would be imposed. In other cases—and this would constitute the majority of our locals—a fine of \$1,000 would wreck them financially, to begin with.

Mr. Alexander: Are you not suggesting, sir, a departure from accepted principles when it comes down to penalties? Are we not supposed to be concerned about the fact that the law was broken, rather than who broke the law?

Mr. MacDonald: No, I think there is a very definite relationship about the imposition of the penalties. The penalty in one instance may not be of any consequence whatever, and in another instance it may destroy the party, even if they are found guilty of having committed an offence. It could destroy them. It is an altogether different thing.

[Interprétation]

soutenir le fardeau sont incontestablement inégaux, des amendes d'une sévérité égale.

Le présent exposé n'est, monsieur le président, qu'un résumé de nos opinions et de nos observations sur le contenu du Bill C-183; et nous sommes bien entendu disposés à fournir des explications plus détaillées et à essayer de répondre à toutes les questions que votre Comité pourrait vouloir nous poser.

Le président: Merci, monsieur MacDonald. C'est M. Alexander qui posera les premières questions.

M. Alexander: C'est toujours un plaisir de vous accueillir, monsieur MacDonald, ainsi que vos fonctionnaires. Je pense que je parle au nom de tous les membres du Comité lorsque je vous félicite de votre excellente étude sur le bill. Je suis sûr qu'elle nous sera d'un grand secours dans notre tentative d'en arriver à une loi qui puisse concilier les vues de la partie patronale et soit à l'avantage de tous les Canadiens.

Lorsque vous abordez, à la fin de votre mémoire, la question des délits et des amendes, proposez-vous que certaines amendes s'appliquent à la partie patronale, et d'autres au syndicat? Est-ce bien là votre pensée? Je vous cite:

Nous ne sommes pas du tout satisfaits de l'augmentation importante des amendes prévues par l'article 190. L'imposition de mesures préventives d'ordre pécuniaire égales contre les infractions et règlements régissant les grèves et les lockouts ne vise qu'à donner l'impression d'une égalité de traitement.

Avez vous une autre solution. Je vous signale que les articles en question autorisent une certaine souplesse; autant que je me souviens, il est question, dans l'article 190, alinéa (1) à (4), «d'une amende ne dépassant pas», ce qui laisse beaucoup de liberté d'action au juge.

M. MacDonald: On lui laisse peut-être une trop grande liberté, monsieur Alexander, du moins c'est notre avis. Il y a eu l'expérience du Québec il y a quelques jours.

M. Alexander: J'en ai entendu parler par les journaux.

M. MacDonald: Nos arguments en sont d'autant plus valables.

Il est tout à fait impossible d'établir une échelle d'amendes qui tienne compte de la capacité de payer l'amende imposée. Non seulement la situation est différente dans le cas de la partie patronale et dans celui des syndicats à cet égard, mais même parmi les syndicats, la marge est parfois souvent considérable. Certains syndicats pourraient certainement s'accommoder très bien de l'amende qui leur serait imposée. D'autres, en revanche, et c'est sûrement la majorité, pourrait se voir ruiner du jour au lendemain par une amende de \$1,000.

M. Alexander: Vous dites que les principes généralement acceptés ne valent plus dans le cas des amendes? Ne devons-nous pas nous attacher au fait que la loi a été contrevenue et non pas à la personne des contrevenants?

M. MacDonald: Lorsqu'on impose des amendes, il faut tenir compte d'un certain nombre de facteurs. Pour certains, une amende peut être sans importance, tandis que pour d'autres, la même amende peut entraîner des conséquences graves, même si les uns comme les autres ont été trouvés coupables d'une infraction. Dans un cas, les conséquences sont beaucoup plus graves. Les situations ne sont pas du tout comparables.

[Text]

Mr. Alexander: What would you suggest then, keeping in mind subsections (1) and (2), whereby an employer who causes a lockout is subject to a fine not exceeding \$1,000, and then in subsection (3), a union is subject to the same fine, not exceeding \$1,000? What would you suggest would be a proper figure, or are you stating that there should be some scale?

Mr. MacDonald: That is what I suggested, yes. A thousand dollar penalty, Mr. Alexander, imposed on General Motors Corporation, would not be a fly speck. A thousand dollar penalty imposed on one of our local unions of 25 or 50 members could very well wreck the local union.

• 2050

What we are concerned about is justice and certainly we do not believe that the proposed revisions are based on equity and justice.

Mr. Alexander: You would not want to argue the point, would you sir? If your local union was fined \$1,000 I do not think they would be left alone, if I can put it that way.

Mr. MacDonald: They might.

Mr. Alexander: Oh, you would let them sink. Is this what you are saying when you say "they might".

Mr. Jean Beaudry (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): Mr. Chairman, let us be honest about this. When we take a look at the recent rulings of the court and of the Supreme Court of this country, a good number of local unions under this paragraph of the act could be left alone, and may have to be left alone, in so far as the national or international or even provincial organizations are concerned. I was involved in the Gaspé copper situation, you know how much it cost the steelworkers' union, the ruling is there, it is in front of the Supreme Court, and there is no way at the present time to get around it unless the act is changed or the laws of the land are changed. Therefore, it is very possible that a local union, of Stelco in Montreal, for instance, with about 35 people can be fined on the same basis as the Steel Company of Canada and it just does not make sense.

Mr. Joseph Morris (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): Many times union officers are not completely in control of the decisions that are taken, the decisions demanded by the rank and file. This is not true of companies. Companies in all cases are in complete control of the decision to exercise lockout rights but union leadership, which is specifically mentioned here, is not always in control of a strike situation.

Mr. Alexander: Is this one of the reasons perhaps that unions do not care to be legal entities?

Mr. MacDonald: I am sure you know the answer, Mr. Alexander, because of your specialized interest in studying the whole matter of industrial relations. I am sure you are aware of the fact that our position on the matter is not a hypothetical one. It stems from an experience in Britain in the very early days of the trade union movement when the consequences of such things became all too apparent. But there seems to be other anomalies in these sections as well. The fines for individuals can range as high as \$10,000.

[Interpretation]

M. Alexander: Les alinéas (1) et (2) de l'article 190 prévoient qu'un employeur qui déclare un lockout est passible d'une amende de \$1,000 au plus et que tout syndicat qui déclare une grève illégale est sujette à la même amende, soit \$1,000 ou plus. Ce que vous proposez, ce sont des amendes qui soient plus réalistes, dans un cas comme dans l'autre, ou une échelle d'amendes?

M. MacDonald: En effet. Une amende de \$1,000 pour la société General Motors passe presque inaperçue monsieur Alexander. Avant, un petit syndicat de 25 ou 50 membres aurait pu être détruit par une telle amende.

Nous nous intéressons seulement à la justice, mais nous refusons de croire que les modifications proposées soient en tous points équitables.

M. Alexander: Vous admettez tout de même que vous ne refuseriez pas de soutenir votre syndicat local s'il était frappé d'une amende de \$1,000.

M. MacDonald: Ce n'est pas sûr.

M. Alexander: Vous refuseriez de l'aider, c'est ce que vous voulez dire?

M. Jean Beaudry (vice-président exécutif, Congrès du Travail du Canada): Soyons justes. A la lumière des récentes décisions des tribunaux et de la Cour suprême du Canada, il n'est pas omis de penser que bon nombre de syndicats locaux pourraient être appelés à se débrouiller seuls face à une amende qui leur serait imposée en vertu de cet article, que les organisations nationales, internationales et même provinciales pourraient être empêchées d'intervenir. J'ai été impliqué dans l'affaire de Gaspé; vous savez ce qu'il en a coûté au Syndicat des travailleurs de l'acier. La Cour suprême a rendu sa décision; il ne reste plus qu'à espérer que les lois du pays soient modifiées. Il est fort possible, donc, qu'un syndicat local comme celui de la Stelco à Montréal, par exemple, qui compte à peu près 35 membres, soit frappé d'une amende comme celle qui fut imposée au Syndicat de la *Steel Company of Canada*, ce qui n'aurait absolument aucun sens.

M. Joseph Morris (vice-président exécutif, Congrès du Travail du Canada): Les dirigeants de syndicats ne sont pas toujours responsables des décisions qui sont prises, et des décisions qu'exigent leurs membres. On ne peut en dire autant des sociétés, qui sont toujours responsables de leur décision d'imposer un lockout. Donc, la situation des dirigeants de syndicats n'est pas du tout comparable.

M. Alexander: Est-ce là la raison pour laquelle les syndicats ne tiennent pas à être considérés comme entités juridiques?

M. MacDonald: Vous connaissez très bien la réponse à cette question, monsieur Alexander, en raison de vos connaissances dans le domaine des relations industrielles. Les possibilités que nous évoquons n'ont rien d'incertain. Elles tiennent de l'expérience subie en Grande-Bretagne au début du mouvement syndical alors que les conséquences d'une telle mesure ne sont apparues que trop nettement. Ces sections du bill comportent d'autres anomalies. Par exemple, les amendes aux particuliers peuvent atteindre \$10,000.

[Texte]

Mr. Perrault: May I ask a supplementary question, Mr. Chairman?

The Chairman: If Mr. Alexander agrees.

Mr. Perrault: I think it is a good line of questioning but I just simply want to direct this query to Mr. MacDonald.

Are there other jurisdictions where they have a fine system based on ability to pay—any of the provinces or any other countries that you know of?

Mr. MacDonald: I must confess that I do not know, Mr. Perrault. I do not know of an illustration that I could cite at the moment on this. But we do believe that on the basis of justice this is the way it should be approached. A fine of \$10,000 on a local union officer, dear heavens, is just absolutely ridiculous and absurd.

Mr. Perrault: You are suggesting an ability-to-pay test of some kind.

Mr. MacDonald: Yes. I think then the penalties could have a measure of equity in them. In other words, the penalty is imposed on the individual as punishment and certainly there is no relationship or no degree of fairness or equity or justice as between a \$10,000 fine imposed, for example, on an officer of a small local union who is a worker in industry and a \$10,000 fine imposed on the head of some giant corporation. It is self-evident.

The Chairman: Mr. Beaudry, do you want to add something to this?

Mr. Beaudry: Yes.

• 2055

Mr. Alexander: I am very interested in the proposal because it is certainly a departure from the accepted practice. Now whether that is right or wrong, I think your suggestion certainly has some merit, but I can see all sorts of implications and complications with it. In any event I was pleased that Mr. Perrault asked whether you knew of any other jurisdiction.

The Chairman: I think Mr. Beaudry might have something to add.

Mr. Beaudry: There are two things, Mr. Alexander. First of all, when we see what is happening in this country today it is about time that the legislators started to give some guidelines to the judges so that they do not run all over the lot. I think that we have had experiences recently that are proving to the people of this country that unless some sort of guidelines of this kind are introduced it does not resolve the problem.

Secondly, when you talk about legal entities, I think if you studied the problem of the trade union movement in Canada you would find that the CNTU in the Province of Quebec is incorporated under the corporation laws of the Province of Quebec and I do not think it prevents workers to decide to go on strike legally or illegally. So it is no deterrent at all to the problem of industrial relationship in this country.

The Chairman: Mr. Morris.

Mr. J. Morris (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): If you examine the labour legislation in most countries you will find that there are no fines for strikes or otherwise. The normal legal procedures take care of infractions of the general law. It seems to me that it is only prevalent in legislation in North America and places like this that we have punitive penalties in the form of fines written into the legislation.

I think it might be worth your while to have a look at that.

[Interprétation]

M. Perrault: Puis-je poser une question supplémentaire, monsieur le président?

Le président: Si M. Alexander est d'accord.

M. Perrault: Ma question est pertinente, je pense; elle s'adresse à M. MacDonald.

Y a-t-il, à votre connaissance, d'autres provinces, d'autres pays qui fassent usage d'un système d'amendes fondé sur la capacité de payer?

M. MacDonald: A vrai dire, je ne sais pas, monsieur Perrault. Je ne puis vous donner d'exemples. Tout ce que je sais, c'est que la justice demande une certaine échelle. Vous savez comme moi qu'une amende de \$10,000 à un dirigeant de syndicat local est tout à fait hors de question.

M. Perrault: Vous voulez qu'on tienne compte de la capacité de payer.

M. MacDonald: Certainement. C'est la seule façon d'avoir des amendes qui soient justes pour tous. En d'autres termes, si l'amende doit être la peine correspondant à un délit, il faut tenir compte du fait qu'une amende de \$10,000 imposée, par exemple, au dirigeant d'un syndicat local, travailleur, n'équivaut pas du tout à une amende du même montant infligée au chef d'une grande entreprise. C'est l'évidence même.

Le président: Monsieur Beaudry, vous avez quelque chose à ajouter?

M. Beaudry: En effet.

M. Alexander: Cette proposition m'intéresse particulièrement car elle constitue un changement par rapport aux pratiques habituelles. Je pense que votre proposition est intéressante mais qu'elle créerait bien des complications et aurait toutes sortes de répercussions. De toute façon, M. Perrault a bien fait de vous demander s'il existait d'autres juridictions.

Le président: Je crois que M. Beaudry voudrait ajouter quelque chose.

M. Beaudry: Je crois qu'il faut distinguer entre deux problèmes, monsieur Alexander. Tout d'abord, en raison de la situation actuelle au Canada, il est temps que le législateur fournisse aux juges certaines directives afin que ces derniers n'aient pas à s'occuper de toutes les situations qui peuvent se présenter.

En deuxième lieu, pour ce qui est des entités juridiques, je crois que si vous examiniez le problème des syndicats au Canada, vous verriez que la CSN, au Québec, est une société en vertu des lois qui régissent les sociétés dans la province de Québec, et que cela n'empêche pas les ouvriers de se mettre en grève, légalement ou non. Par conséquent, cela n'empêche pas que des problèmes de relations industrielles se posent dans notre pays.

Le président: Monsieur Morris.

M. J. Morris (vice-président, Congrès du travail du Canada): Si vous examinez la législation ouvrière de la plupart des pays, vous verrez qu'aucune amende n'est prévue en cas de grève; les infractions sont réglées par des procédures légales ordinaires. Il me semble qu'il n'y a qu'en Amérique du Nord que cette pénalisation figure dans la législation.

Je crois que vous auriez intérêt à examiner cette question.

[Text]

Mr. Alexander: It is a very interesting suggestion. I do not know what the judges would think if they were given guidelines. The judge is an independent and impartial person supposedly. I think that all cases that come before him are supposedly to be dealt with on the merit. In any event thank you for an honest suggestion.

Let me get into your brief here for a minute. On page 5 the brief states:

Our position is that we do not regard the provisions as ideal ...

And I believe you are talking about the provisions regarding technological change.

... and we have some reservations concerning the extent to which the right to bargain collectively on matters relating to technological change may be exercised freely under them.

I underline "freely". Would you care to elaborate on that, sir, for the benefit of the Committee.

Mr. MacDonald: There is one very obvious anomaly, I do not know if this is the place where we deal with it, where a collective agreement is already in effect at the time of the enactment of the legislation. Obviously under that situation the union does not have the right to bargain freely on technological change until the exploration of that current agreement.

Mr. Alexander: Is this the type of thing you are referring to in this clause then? Or did you have other things in mind?

Mr. Perrault: There is reference to Freedman in this particular paragraph.

• 2100

Mr. Alexander: I do not know which one I have. The one that was sent to Mr. Chafe was dated May 11, 1972.

The Chairman: That is the same as Mr. MacDonald's.

Mr. Beaudry: I think Mr. Alexander, there is also the introduction of the possibility of opting out provided that they meet two requirements which means that an employer who has some bargaining power can force a local union into agreeing to clauses which will automatically force them to opt out of the possibility of using the legislation because of the lack of bargaining power. This is one area where we are very very seriously concerned.

Mr. Alexander: On the other hand, sir, management is equally concerned that they may have to buy the labour from you.

Mr. Beaudry: We have read the brief of the Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers' Association on this thing and I think that everybody pretty well agrees today that some form of collective bargaining introduced in the legislation is long overdue. I grant you that we favour it be done through the process of collective bargaining but in some cases and in a lot of cases, it is very possible that a small weak local union under a certain set of circumstances, because of lack of bargaining power, is going to be forced the local to sign, opting out of the possibility of using the legislation. This is no longer collective bargaining or technological change and it is very dangerous.

[Interpretation]

M. Alexander: Ce que vous dites est intéressant, mais je me demande bien ce que les juges penseraient si on leur donnait des directives. Normalement, ils sont autonomes et impartiaux, ils jugent des causes selon leur mérite. Je vous remercie de votre proposition.

Examinons le mémoire un instant. A la page 5 il est écrit:

Nous ne considérons pas les dispositions comme idéales ...

je pense qu'il s'agit des dispositions concernant les changements technologiques

... nous formulons certaines réserves sur le degré de liberté accordé à l'exercice du droit de négociier collectivement sur des questions se rattachant aux changements technologiques.

Je souligne «le libre exercice». Pourriez-vous donner plus de détails au Comité à ce sujet.

M. MacDonald: Il y a là, de toute évidence, une anomalie. Je ne sais pas s'il s'agit là de ce cas précis, mais il peut arriver qu'une convention collective soit déjà en vigueur au moment où la législation est elle-même mise en application, et dans ce cas, le syndicat n'a pas le libre exercice du droit de négociier ces changements technologiques jusqu'à ce que l'accord en vigueur se termine.

M. Alexander: C'est donc cette situation à laquelle vous faites allusion dans cet article? Ou songez-vous à d'autres situations?

M. Perrault: Dans ce paragraphe il est question de la décision Freedman.

M. Alexander: Je ne sais pas lequel j'ai. Celui qui a été envoyé à M. Chafe est daté du 11 mai 1972.

Le président: C'est le même que celui de M. MacDonald.

M. Beaudry: Je crois monsieur Alexander qu'il y a également l'introduction d'une possibilité de pouvoir se retirer, à la condition de satisfaire à deux exigences. Cela signifie que l'employeur qui a une position de force peut obliger un syndicat local à accepter des articles qui l'empêcheront de faire usage de la loi à cause de sa situation défavorable. Cela nous inquiète énormément.

M. Alexander: Par ailleurs, monsieur, la direction s'inquiète également d'avoir à vous acheter la main-d'œuvre.

M. Beaudry: Nous avons lu le mémoire de la Chambre de Commerce et de l'Association des manufacturiers canadiens et je crois que tout le monde semble convenir qu'on aurait dû introduire depuis longtemps dans la législation une certaine forme de négociation collective. Je vous accorde que nous aimerions mieux que cela soit fait par l'intermédiaire du processus de négociation collective, mais on risque souvent de voir un syndicat local faible être obligé de signer et de perdre ainsi la possibilité d'avoir recours à la loi. Il ne s'agit plus de négociation collective ou de changement technologique et c'est très dangereux.

[Texte]

Mr. Alexander: With all due respect, sir, do we not have the same situation when unions say they are prepared to opt out but in order to opt out, ask so and so, and so and so. Is there not the same fear on both sides of the fence?

Mr. Beaudry: What do you mean "we ask so and so and so?"

Mr. Alexander: In negotiating terms you say you want this and this and this and that. If you get it then you will opt out. Therefore, do we not have the same fear on both sides really?

Mr. Beaudry: The problem is that this government is trying to introduce legislation to deal with the possibility of negotiating technological changes. Basically, in a good number of cases, it is possible that the union will not have the collective strength to negotiate a clause which will permit them to renegotiate in the middle of an agreement and to pursue negotiations up to a strike if necessary. If the legislator was serious in introducing this principle, we do not feel that there is any sound reason for trying to take away through the backdoor this right that the former Minister of Labour felt was *sacré* for the workers of this country. This is exactly what this provision in the bill is doing.

The Chairman: I will put you down again, Mr. Alexander. Mr. Orlikow has the floor.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, the question of writing into the legislation a provision which would provide for the right of unions to bargain collectively with regard to technological change, has been on the Order Paper of Parliament since the Canadian National work stoppage because of the unilateral decision of the CNR to extend the runs of their employees. Mr. Chairman, those members of Parliament who were members at the time of the stoppage will remember that the stoppage was not organized or authorized by the unions. It was an unauthorized decision made by the employees themselves. Arising out of that stoppage and in order to get a settlement, Mr. Justice Freedman held hearings and made a report. He recommended essentially that unions be given the right in legislation to bargain collectively with the employers on proposals for technological changes which would have very adverse effects on their employees. What I would like to know, Mr. Chairman, from Mr. MacDonald, in the draft bill which we have before us and clauses 149 to 153 whether in the opinion of the Canadian Labour Congress these clauses will in fact attain the objectives and the principles which Mr. Justice Freedman suggested should be the right of workers.

• 2105

Mr. MacDonald: As you know, as we term it, "pure Freedman" has been very much diluted in the legislation. However, as we say at one point in our brief, we feel that what we want to do at this stage is get the thing incorporated in the legislation and give it a fair trial on the basis of our experience. Then we will be able to say something more specific with respect to it. We think, first of all, Bill C-253 is diluted to some extent, "pure Freedman", as we regard it, and Bill C-183 now dilutes it further. But nevertheless, as we indicated at the end of paragraph 12 of our brief, we are prepared to go along with it at this time in order to get it enshrined in the legislation.

[Interprétation]

Mr. Alexander: Je m'excuse, monsieur, mais n'est-ce pas la même situation lorsqu'un syndicat dit qu'il est prêt à se retirer, mais qu'il lui faut pour ce faire demander à une personne et à une autre et encore une autre. Les deux parties ne partagent-elles pas la même crainte?

Mr. Beaudry: Que voulez-vous dire par «demander à une personne et à une autre»?

Mr. Alexander: En termes de négociation, vous dites que vous voulez ceci, et ceci et encore ceci. Et vous ne vous retirez que si vous l'obtenez. N'est-ce pas la même crainte des deux côtés?

Mr. Beaudry: C'est que le gouvernement tente de présenter une législation traitant de la possibilité de négocier les changements technologiques. Fondamentalement, dans un bon nombre de cas, il est possible que le syndicat n'ait pas la puissance nécessaire pour négocier un article lui permettant de renégocier au beau milieu d'une convention et d'aller au besoin jusqu'à une grève. Si le législateur était sérieux à ce sujet, nous ne croyons pas qu'il ait des raisons suffisantes pour tenter de retirer en douce ce droit que l'ancien ministre du Travail jugeait *sacré*. C'est précisément ce que fait cette dispositions du projet de loi.

Le président: J'inscris votre nom de nouveau, monsieur Alexander. Monsieur Orlikow, vous avez maintenant la parole.

Mr. Orlikow: Monsieur le président, la question d'ajouter dans la loi une disposition qui donnerait aux syndicats le droit de négocier collectivement à propos le changement technologique est inscrite au *Feuilleton* du Parlement depuis l'arrêt de travail du Canadien National à cause de la décision unilatérale des chemins de fer nationaux de modifier le régime de leurs employés. Monsieur le président, ceux qui étaient députés au moment de cet arrêt de travail se souviendront qu'il n'était ni organisé ni autorisé par les syndicats. Il s'agissait d'une décision prise par les employés eux-mêmes. À la suite de cette grève et pour obtenir un règlement, le juge Freedman a tenu des audiences et a fait un rapport. Il a recommandé en substance que la législation autorise les syndicats à tenir des négociations collectives avec les employeurs sur les propositions de changement technologique qui porteraient atteinte à leurs employés. Monsieur le président, je voudrais savoir si le Congrès canadien du travail pense que le projet de loi et en particulier les articles 149 à 153 respectent en fait les objectifs et les principes qui, d'après le juge Freedman, devraient constituer des droits des travailleurs.

Mr. MacDonald: Comme vous le savez, le rapport Freedman a été édulcoré dans la législation. Cependant, comme nous le mentionnons dans notre mémoire, nous pensons que ceci doit être inclu dans la législation et que l'expérience doit être tentée. Nous pourrions ensuite faire des observations plus précises. Nous pensons tout d'abord que le Bill C-253 diminuait déjà la portée des idées du rapport Freedman et cela est accentué par le Bill C-183. Comme nous l'avons indiqué à la fin du paragraphe 12 de notre mémoire, nous sommes cependant disposés à l'adopter et à l'inclure dans la législation.

[Text]

Mr. Orlikow: Mr. MacDonald, in proposed Section 149(2), which Mr. Beaudry referred to, that says that where an agreement is in effect and if unions cannot negotiate technological change because there is nothing in the agreement at the time to provide for it, will the employer not simply be able to implement the technological change before the next agreement is negotiated?

Mr. MacDonald: We have made that exact point; in fact, I have already mentioned it here this evening. When a union and an employer negotiate a collective agreement immediately prior to the enactment of the legislation and today, since the whole pattern of negotiations lead to contracts of two and three years duration, very frequently three years, these people are locked in and deprived of the opportunity of negotiating on technological change for the duration of that two or three years. In the meantime the employer can unilaterally introduce whatever technological change he may so desire, without the employees being able to do anything about it. This in itself is discriminatory. It is very discriminatory against the people involved in the type of situation that I have outlined as against those who do not find themselves locked into such a situation.

Mr. Orlikow: So an employer, let us take the CPR, makes substantial changes before the agreement comes up for negotiation. When the agreement comes up for negotiation the unions concerned in the light of their experience will probably say we want a clause in the new agreement which will cover this. If the employer says no, the law will give him no protection at that point.

* 2110

Mr. MacDonald: In the negotiation under the new agreement it would. They can refer to the board at that point if necessary. Can they not?

Mr. W. F. Chafe (Assistant Director, Legislative Department, Canadian Labour Congress): I think the situation, Mr. Orlikow, is that if the employer fails to give notice at the time that negotiations commence for the second agreement, then the union is in a position to complain to the board after that agreement is consummated, or if he makes a change during the life of the agreement. If the union looks for the technological change in its notice to the employer, the act is silent on that, as I see it. The union can ask for it, but there is no route they can take after that if the employer says no.

Mr. Orlikow: What you have said up until now is that between the time that this bill comes into effect and the time that the contract of the railways or the machinists with Air Canada, for example, or any one of the contracts—time expires for the existing contract and the unions have no right to negotiate about technological change. Is that correct?

Mr. MacDonald: Yes, that is correct.

Mr. Orlikow: But what happens at the time that they come to negotiate the new contract? As you interpret this proposed act—I am asking these questions...

Mr. MacDonald: Yes, the union at that point can serve notice that they want to negotiate on technological change. But the point that we are making is that the damage has already been done, and anything that they would be successful in negotiating would be tantamount to locking the stable after the horse has been stolen.

I suggest that if there has been real injury done to the members of that union by the unilateral introduction of technological change by the employer during the period he

[Interpretation]

M. Orlikow: Monsieur MacDonald, l'article 149(2) dont parlait M. Beaudry, signifie-t-il que lorsqu'un accord est en vigueur et que les syndicats ne peuvent pas négocier en matière de changements technologiques car l'accord ne le permet pas pour le moment, l'employeur pourra appliquer les changements technologiques avant la négociation de la prochaine convention?

M. MacDonald: C'est exactement ce que nous avons dit; en fait, je l'ai déjà mentionné ce soir. Lorsqu'un syndicat et un employeur négocient une convention collective immédiatement avant l'entrée en vigueur de la loi, ces négociations aboutissent en général à des contrats de deux ou trois ans, il leur est alors impossible de négocier en matière de changements technologiques pendant ces deux ou trois ans. Entre temps, l'employeur peut unilatéralement appliquer tous les changements technologiques qu'il désire sans que les employés puissent intervenir. Cette méthode est en elle-même discriminatoire pour ceux qui se trouvent dans le genre de situation que j'ai décrite, alors que d'autres ne rencontrent pas de tels obstacles.

M. Orlikow: Supposons qu'un employeur comme le Canadien Pacifique fasse des changements substantiels avant le début des négociations. Lorsque celles-ci ont lieu, les syndicats qui ont fait cette expérience demanderont sans doute que la convention comprenne une clause à ce sujet. Si l'employeur le refuse, la loi ne lui donne alors aucune protection.

M. MacDonald: Dans la négociation pour la nouvelle convention, elle le fait. Ils peuvent s'adresser à la Commission à ce moment-là si c'est nécessaire; n'est-ce pas?

M. W. F. Chafe (Directeur adjoint du Congrès canadien du travail, division juridique): Je crois, monsieur Orlikow, que si l'employeur n'a pas donné avis au début des négociations de la seconde convention, le syndicat est en mesure de se plaindre à la Commission après l'expiration de la convention, ou si un changement intervient pendant qu'elle est encore en vigueur. Le cas où le syndicat mentionnerait le changement technologique dans son avis à l'employeur, n'est pas prévu par la loi. Le syndicat peut le demander, mais il n'a aucun recours en cas de refus.

M. Orlikow: Selon vous, entre le moment où le projet de loi entre en vigueur et celui où le contrat des chemins de fer ou des machinistes d'Air-Canada, par exemple, ou n'importe quel autre vient à expiration, les syndicats n'ont pas le droit de négocier sur le changement technologique. Est-ce bien ça?

M. MacDonald: C'est exact.

M. Orlikow: Mais qu'arrive-t-il au moment de négocier le nouveau contrat? Étant donné la façon dont vous interprétez ce bill, je vous demande...

M. MacDonald: Oui, le syndicat peut alors présenter un avis comme quoi il veut négocier sur le changement technologique. Mais nous pensons que le mal est fait et tout ce qu'ils peuvent réussir à obtenir en négociant équivaudrait à mettre un emplâtre sur une jambe de bois.

A mon avis, si les membres du syndicat subissent un préjudice du fait de l'introduction unilatérale d'un changement technologique par l'employeur pendant la période où il était protégé par la convention, certain cela ne contri-

[Texte]

was protected by that agreement, it is certainly going to fail to contribute to stability of industrial relations as between that employer and that union in those negotiations. Needless to say, the union will try to do everything possible to rectify the situation.

Mr. Orlikow: Does the bill, the way it is drafted now, give protection at the time when the existing contract does come into effect?

Mr. Beaudry: Mr. Orlikow, you should look at page 3, paragraph 7, of our brief. This is the whole twist of the new changes, in so far as I am concerned. We can suffer for three years, because we have done this over the years. But the fact that they can opt out, the fact that an employer can force you to opt out under this clause—this is where the real danger lies, that the whole provision of this act will be completely futile in every place where management has some bargaining power.

Mr. Orlikow: That is the question I am trying to put. How long can they opt out?

Mr. Beaudry: They opt out for the life of the agreement, and once you have these clauses in the agreement, the employer under adverse conditions forces you to put them in an agreement. They are pretty difficult to take out of the agreement. So it could be for the rest of their lives. This is the dangerous situation.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, on a point of order, if I may just jump in with the consent of Mr. Orlikow, I think that what our friends are stating, and I think this is what Mr. Orlikow is pursuing, obviously subclause (3)—if you sign 50 contracts right now, then that is it. The ball game is over in terms of those contracts. So I think what the witnesses are stating is that they would like to see either this subclause struck out, or that it be made retroactive, either one of the two. Is this what you are getting at?

• 2115

Mr. Orlikow: Not entirely, because the congress in its submission says that this bill, with its imperfections, is an improvement.

Mr. MacDonald: We have nothing at the moment.

Mr. Orlikow: Yes. Our members of Parliament of our party, myself included, said that if this bill is really an improvement, in spite of all the reservations we have, we will support it. I accept your criticism that unions having existing contracts will not have protection until their contracts expire. They have lived until now without any protection, I suppose they can live for a year or two longer. However, I want to be certain that at that point there are no loopholes through which employers can avoid the obligations under this act. If they can avoid them, I do not intend to vote for this bill.

Mr. MacDonald: Actually, we do not accept the theory that if they have lived without any protection up to this time they can continue to do so. We just do not buy that theory at all. The whole point of the amendments to the code, is to make some provision for workers to bargain on technological change. Up to this moment we have absolutely nothing. We are saying in essence that even though we have reservations about the provisions, nevertheless we are prepared to go along with it to get it enshrined in the legislation. It is the old theory of a half a loaf being better than none. However, we are bringing to the atten-

[Interprétation]

buera pas à stabiliser les relations industrielles entre l'employeur et le syndicat pendant les négociations. Il est évident que le syndicat essaiera de faire tout son possible pour remédier à cette situation.

M. Orlikow: Le projet de loi, tel qu'il est rédigé, accorde-t-il une protection au moment où le contrat actuel entre en vigueur?

M. Beaudry: Monsieur Orlikow, vous devriez regarder, à la page 3, le paragraphe 7 de notre mémoire. C'est là où se trouvent tous les nouveaux changements. Nous pouvons souffrir pendant trois ans puisque nous l'avons toujours fait. Mais le fait qu'un employeur peut vous forcer à vous retirer en vertu de cet article, voilà où est le vrai danger car les objectifs mêmes de cette loi seront réduits à zéro partout où la direction a une position de force.

M. Orlikow: C'est ce que j'essaie de dire. Pour combien de temps se retirent-ils?

M. Beaudry: Ils se retirent pour la durée de la convention, et une fois que l'employeur, profitant des circonstances, vous force à les inclure dans une convention, il sera très difficile de les en retirer. Par conséquent, ils peuvent durer la vie des employés. C'est là le danger.

M. Alexander: Monsieur le président, j'invoque le règlement. Ce que nos amis essaient de dire, et M. Orlikow également, c'est qu'en vertu du paragraphe 3, si vous signez 50 contrats maintenant, vous êtes faits. Rien ne va plus. Le témoin, à mon avis, aimerait que ce paragraphe soit retranché ou soit rétroactif, l'un ou l'autre. Est-ce à cela que vous voulez en venir?

M. Orlikow: Pas entièrement, car le mémoire du Congrès dit que ce projet de loi, malgré toutes ses imperfections, représente une amélioration.

M. MacDonald: Nous n'avons rien maintenant.

M. Orlikow: Oui. Les députés de notre parti, moi y compris, ont dit que si ce projet de loi constitue réellement une amélioration, nous l'appuyons malgré toutes les réserves que nous formulons. Je suis d'accord avec vous lorsque vous lui reprochez de laisser sans protection les syndicats qui sont liés par un contrat jusqu'à l'expiration de celui-ci. Mais il n'avait pas de protection jusqu'à maintenant, et je suppose qu'ils pourront s'en passer pendant encore un an ou deux. Toutefois, je veux être sûr qu'il ne subsistera pas de lacunes à ce moment-là que les employeurs pourraient mettre à profit afin de se soustraire aux obligations que la loi leur impose. Si de telles lacunes existent, je ne n'ai pas l'intention de voter en faveur de ce projet de loi.

M. MacDonald: En fait, je n'accepte pas le principe selon lequel les syndicats peuvent continuer à rester sans protection puisqu'ils n'en ont pas à l'heure actuelle. Nous ne sommes pas du tout d'accord. Le but même de ces modifications au Code est de permettre aux travailleurs de négocier des dispositions relatives aux changements technologiques. Jusqu'à présent, il n'y a absolument rien. Nous disons en substance, que même si nous formulons des réserves, vis-à-vis des modifications projetées, nous sommes néanmoins prêts à les accepter de façon à ce qu'elles prennent force de loi. Nous obéissons en cela au

[Text]

tion of the committee some of the imperfections that exist in the bill.

Mr. Orlikow: Mr. MacDonald, I agree with you.

Mr. MacDonald: In the situation that all of us have been talking about, where the members of a union get locked in, as it were, for a two or three-year period and they cannot do anything about technological change that is introduced by the employer unilaterally during the currency of that agreement, they can at the expiration of the agreement naturally serve notice to bargain for technological change or for anything else that is within their purview. However, the point that I am trying to get over is that during that period of that agreement, these changes have been introduced unilaterally by the employer and the damage has been done. There is no provision whereby the people in those circumstances could do as was originally envisaged. The whole principle was to negotiate on technological change during the currency of any agreement.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: I agree with what you say. Unions, without this legislation, could have proposed and did propose in many cases, in their collective bargaining process provisions about technological changes. They did not succeed in very many cases. They did not have the power of the law on their side until now. Now it is proposed that they have that right under the law.

Mr. MacDonald: In certain circumstances.

Mr. Orlikow: Yes. You said that you are prepared to support this because a half a loaf is better than none. I am prepared to support it too if you are really going to get half a loaf. I am worried that half a loaf may turn out to be one slice or even less.

Mr. MacDonald: We share your fears.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. MacDonald, you have opposed two items and commented on a number of others. You have expressed opposition to a number of things in the bill. I think, generally, the submission by the Canadian Labour Congress has been a very constructive one. That observation was made earlier. It is a very useful contribution.

I would like to turn to proposed Section 149(3). You have just finished commenting on that. You said that it does not give protection to workers and unions where collective agreements currently exist. However, surely, it has to be assumed that bargaining, which will take place within a few months in many of these cases, is in effect taking place in the shadow of the bill itself and that both parties are not going to be unaffected by the fact that the legislation exists during the time their collective agreement is in force. For example, if management acts to introduce technological change of a major kind with an adverse affect on the labour force, surely, when that open period arrives, this is going to be a very real factor in negotiating a new agreement. There is that consideration too. It is just an observation I wanted to make.

[Interpretation]

vieux dicton selon lequel «Un tiens» vaut mieux que «deux tu l'auras». Cependant, nous tenons à attirer l'attention du Comité sur les imperfections qui existent dans ce bill.

M. Orlikow: Monsieur MacDonald, je vous approuve.

M. MacDonald: Dans la situation dont nous avons parlé, c'est-à-dire où les membres d'un syndicat ont les mains liées, en quelque sorte, pendant une période de deux ou trois ans et ne peuvent rien faire lorsque l'employeur décide unilatéralement d'introduire une innovation technique pendant la durée de la convention, ils ont bien sûr toute la latitude pour demander à négocier une disposition relative aux changements technologiques ou tout autre sujet négociable à l'expiration de la convention. Toutefois, ce que je veux vous faire comprendre c'est que si l'employeur a décidé d'introduire des changements dans l'intervalle, le mal est fait et nous ne pouvons plus rien changer. En pareil cas, aucune disposition ne permet aux intéressés de faire ce que l'on envisageait à l'origine. Pour nous tout le principe consiste à pouvoir négocier au sujet des changements technologiques pendant la période de validité d'un contrat.

Le président: M. Orlikow.

M. Orlikow: Je suis d'accord avec vous. En l'absence de cette mesure législative, au cours de négociations collectives, les syndicats auraient pu proposer et ont proposé dans de nombreux cas d'inclure dans les conventions collectives des dispositions relatives aux changements technologiques. Ils n'ont pas obtenu satisfaction dans un très grand nombre de cas, car ils n'avaient pas la loi pour eux. A présent, l'on propose que la loi leur accorde ce droit.

M. MacDonald: Dans certaines circonstances.

M. Orlikow: Oui. Vous dites que vous êtes prêts à l'appuyer parce que «un tiens» vaut mieux que «deux tu l'auras». Je suis prêt à la soutenir également si elle vous donne au moins la moitié de ce que vous demandez. Ce qui m'inquiète est qu'elle risque de ne vous donner que des miettes.

M. MacDonald: Nous partageons vos craintes.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur MacDonald, vous avez exprimé votre opposition à deux points et avez discuté d'un certain nombre d'autres. Vous avez exprimé votre opposition à un certain nombre de dispositions de ce bill. Je pense, de façon générale, que les idées du Congrès canadien du travail sont très constructives. Quelqu'un a déjà fait cette remarque auparavant. Vous avez apporté une contribution très utile.

Je voudrais maintenant aborder l'article 149(3) dont vous venez de parler. Il n'offre, selon vous, aucune protection aux travailleurs et aux syndicats qui sont liés par des conventions collectives actuellement en vigueur. Toutefois, on peut certainement supposer que les négociations qui auront lieu dans quelques mois dans un grand nombre de cas se ressentiront de l'adoption de cette loi et que les deux parties ne pourront pas rester indifférentes à son existence dans l'intervalle qui les sépare de l'expiration de la convention. Par exemple, si la direction décide d'introduire une innovation technique qui aura des conséquences néfastes pour la main-d'œuvre, ce sera un facteur très important dans les négociations qui s'ouvriront à l'expiration de la convention. C'est un point dont il faut tenir compte également et sur lequel je voulais attirer votre attention.

[Texte]

Mr. MacDonald: Mr. Perrault, with regard to the particular section that you have mentioned, the bill and the intent of the bill as we interpret it would be very much strengthened by the deletion of that which is actually a subsection of exclusion. It would be very much strengthened if it were dropped completely.

Mr. Perrault: By its deletion. Do you think a large number of companies will wish to take advantage of what they may seem to regard as an escape hatch?

Mr. MacDonald: Our experience, Mr. Perrault, in the very real world of collective bargaining, is that the parties do try to take advantage of their situations whether it be legislative, legal, economic or whatever it may be.

Mr. Perrault: You do not have a childlike faith in the process?

Mr. MacDonald: I have engaged in collective bargaining, Mr. Perrault, over a long period of years.

Mr. Perrault: I was being facetious.

The Chairman: I believe Mr. Beaudry would like to add something to this.

Mr. Beaudry: Mr. Perrault, you are not going to tell us that it is not the strong lobbying of the Canadian Manufacturers' Association and the Chamber of Commerce that changed the mind of this present government even after we had very strong assurance from the former Minister of Labour that this proposed section would not be changed. It has been changed tremendously not only in that aspect but also in the opting-out situation.

Mr. Perrault: Mr. Beaudry, I would also remind you that perhaps the same influences brought about the deletion of the picketing provision. So you cannot have it both ways.

Mr. Beaudry: I think you are following the best road to having that ruled on by the Manitoba court.

Mr. Perrault: I do not mind a spirited exchange at all. I am just simply saying that the brief also points out that there are many provisions that are not good and that obviously do not have the assent of many of the management groups of this country. I think it is fair to say that as well. I think the government has to work out a provision that is going to gain as much general acceptance as possible including, as Mr. Alexander said, the general public.

Mr. Morris: Before you leave this point, what about those unions that have opened their negotiations? They have not put in a request for a clause dealing with technological change. Some that we know of would be closed off. They would close their agreements off within the next six or eight weeks. If they sign an agreement for two or three years, then they have absolutely no protection under this bill for any technological change that may be introduced by the employer.

It is all right to say they are going to protect themselves. Circumstances may be that they cannot protect themselves. Remember, there is no necessity for employers to agree to a technological clause at the present time. If the union is not strong enough to negotiate it in, by the change that you have put into this act you have taken away from them something that was implicit in the first draft—the protection against any unfair penalties caused by the introduction of technological change by the employer.

[Interprétation]

M. MacDonald: Monsieur Perrault, l'esprit de l'article que vous venez de mentionner, du moins de la façon dont nous l'interprétons, gagnerait beaucoup si l'on supprimait ce qui constitue en fait un paragraphe dérogatoire. Le projet de loi gagnerait en force si l'on supprimait complètement ce paragraphe.

M. Perrault: Pensez-vous que de nombreuses entreprises vont essayer de tirer parti de ce qu'elles pourraient considérer comme une porte de secours?

M. MacDonald: Notre expérience directe des négociations collectives nous a appris que toutes les parties essaient de tirer profit de tous les avantages qu'elles peuvent avoir sur le plan légal, économique ou sur tout autre plan.

M. Perrault: Vous ne vous fiez pas aveuglément à ce procédé?

M. MacDonald: Cela fait de longues années que je négocie des conventions collectives.

M. Perrault: Je plaisantais.

Le président: Je crois que M. Beaudry veut ajouter quelque chose.

M. Beaudry: Monsieur Perrault, vous n'allez pas nous dire que ce ne sont pas les pressions exercées par l'Association des manufacturiers canadiens et par la Chambre de commerce qui ont fait changer d'avis le gouvernement alors que l'ancien ministre du Travail nous avait pourtant donné toutes les assurances que cet article du projet de loi ne serait pas modifié. Il a été modifié de fond en comble non seulement à ce sujet mais également en ce qui concerne les dispositions dérogatoires.

M. Perrault: Monsieur Beaudry, je vous rappellerai que ce sont peut-être les mêmes pressions qui ont entraîné la suppression de la disposition sur les piquets de grève. Vous ne pouvez pas gagner sur tous les tableaux.

M. Beaudry: Vous faites tout pour que les tribunaux du Manitoba se prononcent à ce sujet.

M. Perrault: J'apprécie les réparties vives et non dénuées d'humour. Je veux simplement dire que le mémoire souligne également que bien des dispositions de ce bill sont mauvaises et rencontrent l'opposition de nombreuses associations patronales. Cela ne doit pas non plus être passé sous silence. Pour moi, le gouvernement doit mettre au point une disposition qui rencontre le plus grand soutien possible y compris, comme M. Alexander le faisait remarquer, celui du grand public.

M. Morris: Avant de passer à autre chose, qu'en est-il des syndicats qui sont en cours de négociations? Ils n'ont pas demandé à négocier une disposition relative au changement technologique. Certaines négociations qui sont en cours actuellement prendront fin d'ici six ou huit semaines. Si les syndicats signent maintenant une convention qui sera valide pour deux ou trois ans, ce projet de loi ne leur offre absolument aucune protection au cas où l'employeur déciderait d'effectuer un changement technologique.

Il est facile de dire qu'ils se protégeront eux-mêmes, mais il existe des circonstances où ils ne peuvent pas le faire. N'oubliez pas que rien n'oblige l'employeur à accepter à l'heure actuelle une disposition relative au changement technologique. Si au cours de ces négociations, le syndicat n'est pas assez puissant pour tenir compte des modifications qui ont été apportées à la Loi, vous les priveriez de ce que leur promettait le premier projet de loi,

[Text]

• 2125

I do not want any arguments that say that people should protect themselves. There are many cases where people are not able to protect themselves; they are not strong enough. And because they are not strong enough, the law should protect them. To put that in there is a denial of a right which they should enjoy and which should be implicit in the collective bargaining exercise.

Mr. Perrault: Mr. Morris, you have made reference to the fact that some collective agreements have been and are under negotiation at the present time, but surely these parties have been cognizant of the action pending at the federal level with respect to technological change. Many of them have been participating in the dialogue about this proposed measure and surely this has been a factor in their negotiations.

Mr. MacDonald: Sure, there are some very very practical illustrations at the moment. Some of our unions actually have entered negotiations while Bill C-253 was before the previous session, and perhaps adapted themselves accordingly.

There is one beautiful case in point, I think, right at this moment, a union that comes under federal jurisdiction in the CBC. I think everybody is aware of that dispute which has been going on now for many many weeks. If NABET were ever to enter into an agreement with the CBC at this particular time that did not properly provide for technological change, what would happen once that agreement became effective? I think everyone is aware, too, that the impasse between the CBC and NABET hinges very largely around this very point—very very much around this point, and if NABET were not to get a proper provision in that collective agreement in the currency of the agreement, whatever length of time it might be, the CBC would be completely free to introduce whatever it wanted.

Mr. Perrault: Mr. Beaudry made reference to the fact that there are some unions in a very weak bargaining position and that management will look on Clause 149(2) as a Godsend. In other words, he talked in terms of forcing the unions into an unfavourable collective agreement. But it could be said just as well that management, if it enjoys that kind of power, could also drive them to reduce their wages, if you carry it to an extreme.

How many really weak unions are there within your organization?

Mr. MacDonald: I would hate to divulge it to you.

Mr. Perrault: Is the situation quite that drastic?

Mr. Beaudry: We have over 9,000 local unions in Canada among our affiliates and they range all the way in size from local unions of ten members in isolated communities or small rural areas all the way up of course to local unions of 14,000 or 15,000 members in a few instances. It runs the full gamut. But the general pattern of local unions, as such, in Canada is relatively small.

Mr. Perrault: The whole rationale of the bill, of course, is to provide protection for employees, the rationale that employees do not have sufficient protection now is the whole idea of this, and where collective agreements exist that accord proper attention to the importance of techno-

[Interpretation]

soit la protection contre toute sanction injuste causée par l'introduction des changements technologiques par l'employeur.

Qu'on ne vienne pas me dire que les gens peuvent se protéger eux-mêmes. Dans plusieurs cas, la population ne peut pas se donner cette protection car elle n'en a pas la force. Et c'est précisément à cause de sa faiblesse que la population doit être protégée par la Loi. Insérer cet élément dans la Loi, c'est refuser à la population ce dont il a droit et qui doit être manifeste dans les négociations collectives.

M. Perrault: Monsieur Morris, vous dites que certaines conventions collectives font l'objet de négociations à l'heure actuelle, mais il ne fait aucun doute que les parties en cause sont au courant de l'inertie du Gouvernement fédéral en ce qui concerne les changements technologiques. Les parties en cause ont participé au dialogue concernant cette mesure et ils en ont sûrement tenu compte dans les négociations.

M. MacDonald: En effet, nous pouvons vous donner des exemples concrets. Des syndicats ont entamés des négociations alors que la Chambre était saisie du Bill C-253 et ils ont agi en conséquence.

Parlons maintenant du syndicat qui relève de la juridiction fédérale à Radio-Canada. Nul n'ignore les différends qui ont frappé cette société depuis plusieurs semaines. Si NABET devait conclure une entente avec Radio-Canada sans que soit prévus des changements technologiques, que se passerait-il lors de la mise en vigueur de cette entente? Chacun sait que l'impasse entre la Société Radio-Canada et les représentants de NABET est centrée autour de ce point crucial. Or, si NABET ne peut pas inclure les dispositions qui s'imposent dans cette entente, quelle que soit la durée du contrat, la Société Radio-Canada pourra alors y insérer ce qu'elle voudra.

M. Perrault: Monsieur Beaudry vient de signaler que certains syndicats ont du mal à négocier et que la direction considère le paragraphe 2 de l'article 149 comme le messie attendu. En d'autres termes, il a été question de forcer les syndicats à conclure une convention collective peu favorable. Mais on pourrait dire tout autant que la direction, si elle tient à sa puissance, pourrait aussi les obliger à réduire les salaires. Naturellement, il s'agit d'un cas extrême.

Combien y a-t-il de syndicats peu puissants dans votre organisation?

M. MacDonald: J'hésite à vous donner ce renseignement.

M. Perrault: La situation est-elle aussi dramatique?

M. Beaudry: Parmi nos syndicats affiliés, nous comptons plus de 9,000 syndicats locaux au Canada; parfois, les syndicats locaux comptent 10 membres dont les communautés isolées ou de petites régions rurales, et parfois les syndicats locaux comptent 14,000 voire 15,000 membres. En général, les syndicats locaux au Canada sont assez petits.

M. Perrault: L'hypothèse de base du projet de loi est d'assurer la protection des employés qui ne sont pas suffisamment protégés; quand il existe des conventions collectives qui tiennent suffisamment compte des changements technologiques et de ses répercussions sur les travailleurs,

[Texte]

logical change and the impact on the worker then this meets the condition, the rationale and the justification for the legislation.

• 2130

Mr. MacDonald: If the union is strong enough to exert sufficient economic power perhaps the legislation would not be of much significance to it.

Mr. Perrault: Could it work though?

Mr. MacDonald: In the main we have to be concerned with those unions that are not and in the hope that intelligent and fair legislation will obviate the necessity of maybe disruption in industrial relations.

Mr. Perrault: Could it work the other way as well where you have a weak company and a very strong union?

Mr. MacDonald: I suppose so.

Mr. Perrault: In trying to strike a balance.

Mr. MacDonald: Yes.

Mr. Beaudry: Mr. Perrault, I think Mr. MacDonald cited the classical case of NABET at the present time, which you people certainly have something to do with; there is also the question of the postal workers and the letter carriers; and our dealings with the Treasury Board. We do not find your Treasury Board as an example to demonstrate to anybody that they are prepared to introduce something in the collective agreement that will take care of the problem of technological changes. I would not be surprised at all if they come out of these negotiations having to rely on the proposed act because your Treasury Board is not prepared to innovate or to try to introduce some decent clause in the agreement that will protect the workers to take care of the problem.

Mr. Perrault: Mr. Beaudry, it is not my problem. I wish I had their resources.

Mr. Beaudry: Postal workers, too.

Mr. MacDonald: Again in our council of postal unions which is currently in negotiations, technological change there again is a very, very major issue.

Mr. Perrault: Yes, I know. Have I time to ask another question?

The Chairman: Well, it must be the last one.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I will come back again, I do not want to be unfair to the other members.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you. Mr. Chairman. Most relevant questions have been asked, it seems to me. I have an additional question that would perhaps be helpful to get a reply to from Mr. MacDonald. The representatives of employers who have appeared before this Committee on the bill, in answer to a question as to whether the introduction of technological change might lead to contracts of longer duration, have replied in the negative. Do you share that view?

Mr. MacDonald: No. I do not. I do not think the introduction of technological change provisions has necessarily a direct bearing on the duration of the agreement.

[Interprétation]

la Loi s'est pliée aux conditions requises et a suivi l'hypothèse de base.

M. MacDonald: Si le syndicat est en mesure d'exercer un pouvoir économique suffisant, ce projet de loi risque de ne pas lui importer beaucoup.

M. Perrault: Pourrait-il cependant s'appliquer?

M. MacDonald: Il faut nous attacher essentiellement aux syndicats qui n'ont pas ce pouvoir, en espérant qu'une mesure législative juste et sensée éliminera le besoin de bouleverser les relations industrielles.

M. Perrault: Est-ce que cette mesure sera également valable dans le cas d'une société faible et d'un syndicat très puissant?

M. MacDonald: Je pense que oui.

M. Perrault: En essayant d'établir un équilibre?

M. MacDonald: Oui.

M. Beaudry: Je crois que M. MacDonald a cité le cas actuel de NABET, qui vous intéresse certainement; il y a également la question des postiers et des facteurs, et nos rapports avec le Conseil du Trésor. Votre Conseil du Trésor ne nous semble pas pouvoir prouver qu'il est disposé à considérer le problème du changement technologique dans les conventions collectives. Je ne serais pas surpris si, au terme des négociations, il leur fallait se contenter de la proposition de loi car votre Conseil du Trésor n'est pas disposé à innover ni à introduire dans la convention certaines clauses acceptables qui protégeront les ouvriers et régleront le problème.

M. Perrault: Monsieur Beaudry, ce n'est pas mon affaire. J'aimerais avoir les mêmes moyens que lui.

M. Beaudry: Les employés des postes également.

M. MacDonald: La question du changement technologique intervient comme essentielle dans les négociations actuelles de notre conseil des syndicats des postiers.

M. Perrault: Je sais. Ai-je le temps de poser une autre question?

Le président: Si c'est la dernière.

M. Perrault: Monsieur le président, je reviendrai là-dessus, je ne veux pas être injuste envers les autres députés.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Je vous remercie, monsieur le président. Il me semble que des questions très pertinentes ont été posées. Je voudrais poser une question supplémentaire à laquelle il serait utile que M. MacDonald réponde. On a demandé aux représentants du patronat qui ont comparu devant le Comité à propos du bill si l'introduction du changement technologique pourrait donner lieu à des contrats de plus longue durée; ils ont répondu négativement. Partagez-vous leur opinion?

M. MacDonald: Non. Je ne pense pas que les dispositions concernant le changement technologique ont nécessairement une incidence directe sur la durée de la convention.

[Text]

Mr. Caccia: That is their view. Do you share their view?

Mr. MacDonald: No, I do not. No. I gather that their view is that the introduction would have a direct bearing on the duration.

Mr. Caccia: It would not lead to contracts of longer duration, that is their view. Do you share that view?

Mr. MacDonald: No. I doubt if there is much relationship between the introduction of technological change provisions and the duration of the collective agreement.

Mr. Caccia: This is their viewpoint as well. Do you not see any connection between the two?

Mr. MacDonald: Not necessarily, no. There could be in instances; there could be a direct relationship but over-all not necessarily so, no.

Mr. Caccia: Do you see any relationship between the introduction of technological change clauses and job security?

Mr. MacDonald: Yes, there could be there. As a matter of fact, job security is a very important aspect of the whole issue of technological change.

Mr. Caccia: But you would share the employers' view that technological change clauses would not lead to contracts of longer duration. This is their view.

Mr. MacDonald: Yes, well, I do not know what their view is other than how you interpret it but I am expressing our own view and our own position without relationship to any employer's position. But there is not necessarily any relationship between the length of a collective agreement and the introduction of technological change provisions.

• 2135

The Chairman: Mr. Alexander, would you allow me one question?

Mr. Alexander: Yes.

The Chairman: We heard from the employer the other day and I think it is known too that only in Canada do we have a three year closed contract. Apparently in the U.K. or in the United States if there is some technological change coming during the duration of a closed contract it could be reopened without having a clause in the contract. Would it be better not to have any legislation of this type and have something similar to what they have? Would that be better for you people?

Mr. MacDonald: I think that the tradition here in Canada—and this is one of the things not generally understood—in all the legislation, in all ten provincial jurisdictions and the federal jurisdiction, is based on the contract once it is signed being a closed agreement for the entire period. I do not believe, as far as I am aware, that this situation exists elsewhere. I am not aware of it existing elsewhere.

In other words, in the United States, under their industrial relations system, it is quite possible for them to bargain during the life of an agreement on various matters. That is the right to strike also.

Here we are faced with the situation that we know. The jurisdiction of the law is such and the whole tradition is such. I am glad you thought of that point because people who are not familiar with it are prone to fight the industrial relations systems in Canada and the relevant legislation with that in the United States. It is not the same.

[Interpretation]

M. Caccia: C'est là leur opinion. La partagez-vous?

M. MacDonald: Non. Je crois comprendre qu'à leur avis, une telle disposition aurait une incidence directe sur la durée.

M. Caccia: Ils sont d'avis que cela ne prolongerait pas la durée des contrats. Partagez-vous leur opinion?

M. MacDonald: Non. Je doute qu'il y ait un rapport quelconque entre l'introduction de dispositions relatives aux changements technologiques et la durée de la convention collective.

M. Caccia: C'est également leur point de vue. Ne voyez-vous aucun rapport entre les deux?

M. MacDonald: Pas nécessairement. Cela peut arriver; il pourrait y avoir un rapport direct mais pas nécessairement.

M. Caccia: Voyez-vous un rapport entre l'introduction d'un article sur le changement technologique et la sécurité de l'emploi?

M. MacDonald: Oui, cela se peut. En fait, la sécurité de l'emploi est un élément très important de l'ensemble de la question.

M. Caccia: Vous convenez avec les employeurs que des articles concernant le changement technologique n'entraîneraient pas de contrats de plus longue durée. C'est là leur opinion.

M. MacDonald: Je ne connais leur opinion que d'après la façon dont vous l'interprétez, mais j'exprime notre point de vue et notre position sans tenir compte de celle des employeurs. Cependant, il n'y a pas nécessairement de rapport entre la durée d'une convention collective et l'introduction de dispositions concernant le changement technologique.

Le président: Monsieur Alexander, me permettez-vous de poser une question?

M. Alexander: Oui.

Le président: J'ai entendu dire à un employeur l'autre jour, et je pense que le fait est connu, que seul le Canada possède un contrat fermé de trois ans. Apparemment, au Royaume-Uni ou aux États-Unis, si un changement technologique survient pendant la durée du contrat, il peut être réouvert pour y insérer une clause. Une disposition de ce genre serait mieux qu'une loi. Est-ce que ce serait mieux pour vous?

M. MacDonald: La tradition veut que toute législation canadienne, fédérale ou provinciale, constitue un contrat fermé valide pour toute la période. Je ne connais pas de situation semblable ailleurs.

Les États-Unis, par exemple, sous le régime de leurs relations de travail, peuvent négocier pendant la durée du contrat touchant diverses questions. Cela inclut le droit de grève.

Ici nous faisons face à une situation connue. Telle est la loi, telle est la tradition. Je suis heureux que vous ayez soulevé ce point, car les gens ne saisissent pas le rapport entre le système canadien et le système américain. Ils sont différents.

[Texte]

The Chairman: Do you feel it is better to have the type of legislation we are proposing than having something similar to what they have there.

Mr. MacDonald: I think this is designed with the intent of contributing to the stability of the industrial relations.

The Chairman: Thank you. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman and Mr. MacDonald, the questioning we started off regarding that subsection (3) really opened up a can of worms. In this area that we are talking about, prior to the coming in of this bill, are we not supposed to be bargaining in good faith. That is a phrase that sometimes I question but at the same time let us assume that we are supposed to be bargaining on good faith at in good faith and as Mr. Perrault puts it in the shadow of this bill. You have strong unions on the one hand, weak unions on the other hand. Strong companies on the one hand and weak companies on the other hand. Are we not balanced here if we look at the over-all picture?

Mr. MacDonald: No. If I may comment on that, Mr. Alexander, I am sure you are aware that the whole trend in industry today is to greater and greater concentration, not only on a national basis but on a global basis. This is a whole pattern. It creates some real problems in so far as that is concerned. Unfortunately, in so far as the labour movement is concerned, there is a great deal of fragmentation and very weak units. It might be true to say that there do exist strong unions and weak employers. To say that it balances is wrong. The whole trend of industry during the last several years and it is becoming accelerated constantly is for greater and greater centralization and concentration of economic power in the hands of ever smaller units or groups.

Mr. Alexander: Excuse my naivety then.

Mr. MacDonald: I am relating it, Mr. Alexander, perhaps by way of elaboration, to the growth for example of multinational corporations and conglomerates an—we have not been able to bring about some degree of concentrated strength within the labour movement today. I guess it is a reflection on us, but it happens to be the case.

• 2140

Mr. Alexander: Of course the other side says that that is wrong. It is a real world that we are seeing.

Mr. MacDonald: I think my thesis can be proven pretty definitely.

Mr. Beaudry: Mr. Alexander, you are very familiar with the Hamilton situation and the Sudbury situation. Even if the steelworkers have \$10 million in the strike fund, it is peanuts to try to fight INCO and STELCO and Algoma and the rest of them. They may be big, but there is no comparison so far as power and strength is concerned.

Mr. Alexander: You do a pretty good job fighting them. I will tell you that.

Mr. Morris: We use our resources better.

Mr. Alexander: But when you come in amicably, you bring all the strength with you.

Mr. MacDonald: Also we have justice on our side.

[Interprétation]

Le président: Préférez-vous le projet de loi que nous proposons ou quelque chose de semblable à ce qui nous est exposé?

M. MacDonald: Il me semble que cela tend à stabiliser les relations de travail.

Le président: Merci. Monsieur Alexander.

M. Alexander: La discussion du paragraphe 3 a vraiment exposé les faits. Notre bonne foi dans les négociations n'avait pas été reconnue avant de présenter ce projet de loi. Supposant que nous négocions de bonne foi et, comme M. Perrault le dit, sous la couverture de ce bill. Certains syndicats sont puissants, d'autres ne le sont pas; des compagnies sont puissantes et d'autres ne le sont pas. Est-ce que l'équilibre n'est pas général?

M. MacDonald: Non. Monsieur Alexander, sans doute êtes-vous conscient de la tendance générale de l'industrie à l'heure actuelle vers une concentration sans cesse intensifiée, non seulement à l'échelle nationale, mais à l'échelle mondiale. Cela crée de graves problèmes. Pour ce qui est du mouvement syndical, il est constitué de nombreux chaînons dont certains sont très faibles. Peut-être a-t-on raison de dire qu'il y a des syndicats qui sont puissants et des employeurs qui sont faibles. De prétendre y trouver un équilibre n'est pas acceptable. L'industrie tend depuis quelques années de plus en plus vers la centralisation et la concentration du pouvoir économique entre les mains d'organismes ou groupes de moins en moins nombreux.

M. Alexander: Je suis donc naïf.

M. MacDonald: Je le compare à l'expansion par exemple des corporations multinationales et conglomerats et nous n'avons pu noyauter la puissance au sein du mouvement syndical jusqu'à présent. Peut-être que cela nous fera du tort, mais c'est ainsi.

M. Alexander: L'autre côté dit évidemment que c'est mal. C'est tout un monde que nous voyons.

M. MacDonald: Ma thèse se défend absolument.

M. Beaudry: Monsieur Alexander, vous connaissez très bien la situation d'Hamilton et celle de Sudbury. Même si les sidérurgistes ont un fonds de grève de 10 millions de dollars, ce n'est rien lorsqu'il s'agit de lutter contre INCO et STELCO, Algoma et les autres. Ils sont peut être gros, mais il n'y a pas de comparaison entre pouvoir et force.

M. Alexander: Vous vous en tirez très bien dans cette lutte.

M. Morris: Nous nous servons mieux de nos ressources.

M. Alexander: Mais lorsque vous vous présentez de façon amicale, vous avez beaucoup plus de force.

M. MacDonald: Nous avons également la justice de notre côté.

[Text]

Mr. Alexander: You plan a lot of things that periodically

Mr. MacDonald: It is agreed.

Mr. Alexander: On page 9 of your brief...

Mr. MacDonald: What paragraph, Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Page 9, Section 20. I notice your objections regarding the definition of "strike".

Mr. MacDonald: Right.

Mr. Alexander: That is a peculiar word in 1972, because if I can recall, I do not know who it was—would it be the air technicians or the controllers? Somebody indicated that we may have to get away from the strike per se as generally known, and get into an area of psychological strikes. To me they are about the same thing, except that one is very obvious in the terms of we walk out, and the other relates, as you have pointed it down here, to "slowdown" and "concerted activity". But are we not really talking about the same thing?

Mr. MacDonald: No. As a matter of fact, this is one of the ones that really bothered me a lot. I just do not understand what the government has in mind here. It strikes me that for some reason or other this was introduced without being given real serious thought. For example, let us talk about a mass production industry, a dump system if you will, and all of us are familiar with the speed-up techniques that can be introduced. If the workers, as has often happened, do not quit work, they do not go on a wildcat strike or anything, but they resist the speed-up. Therefore that is going to be interpreted as a slowdown and a strike. Is it equated with a strike? Even though the speed-up might be just absolutely beyond human capacity to cope with, and the workers just do not accept it, and are prepared to continue work at the previous rate, this is one of the obvious things that makes this attempt to equate such situations with a strike absolutely ludicrous.

Let me cite you another illustration, and that is "concerted activity". We have had situations in recent years where actually we know that in industry, because of the demands which are mutually recognized and accepted, there have been practices which are not strictly in accordance with the law or with the regulations that apply under relevant legislation. When workers engage in working to rule—in other words they exercise their right by concerted activity to conform with the law. Under this it would be equated with a strike. The thing is absurd on the face of it and how it found its way in there is a bit beyond me. I think it is a reflection of over zealousness on the part of somebody who got it in there without knowing very much about actual industrial relations.

• 2145

Mr. Alexander: You made a good point; it is interesting, I must say. I notice that you have some concern about the make-up of the board itself regarding the lack of anything apparent, regarding the representative nature of it. Have you any suggestions in that regard? Are you saying as the present Section 160 states, an equal number of members representative of employees and employers? I am seeking information and although I think I know what it means I would rather get it from you. What do you mean by representative of employees and employers? Are you saying that they should have managerial and labour experience? Without that sort of thing do you feel that this board cannot be effective and cannot be a viable institution?

[Interpretation]

M. Alexander: Vous projetez un tas de choses mais périodiquement...

M. MacDonald: C'est d'accord.

M. Alexander: A la page 9 de votre mémoire...

M. MacDonald: De quel paragraphe s'agit-il, monsieur Alexander?

M. Alexander: A la page 9, au paragraphe 20. Je remarque vos objections concernant la définition du mot «grève».

M. MacDonald: D'accord.

M. Alexander: C'est un mot singulier en 1972, car si je me souviens bien, s'agissait-il des techniciens ou des contrôleurs. Quelqu'un a mentionné qu'il faudrait peut-être éliminer les grèves telles qu'elles sont connues et passer à des grèves psychologiques. Quant à moi, il s'agit à peu près de la même chose, sauf que dans un cas il est très évident qu'on quitte les lieux et que dans l'autre cas comme vous l'avez mentionné, il y a un «ralentissement» et une «activité concertée». Mais ne parlons-nous pas de la même chose en réalité?

M. MacDonald: Non. En fait, c'est l'une des choses qui m'inquiètent beaucoup. Je ne sais vraiment pas ce que le gouvernement a dans l'idée. Ce qui nous frappe, c'est que pour une raison ou pour une autre cela a été introduit sans qu'on en ait vraiment discuté. Par exemple, prenons le cas de l'industrie de production massive. Nous savons tous quelles sont les nouvelles techniques destinées à accélérer la production. Les travailleurs, comme cela s'est souvent présenté, ne quittent pas le travail, ne déclenchent pas une grève sauvage ou autre; ils peuvent résister à cette accélération. Par conséquent, on dira qu'il s'agit de ralentissement et partout, d'une grève. L'un et l'autre mot ont-ils la même signification? Même si l'accélération est absolument inhumaine et que les travailleurs ne l'acceptent pas et continuent à travailler au rythme antérieur. Voilà une raison évidente qui rend toute tentative de parallèle entre ces deux situations absolument grotesque.

Laissez-moi vous citer un autre exemple de ce qu'on appelle «activité concertée». Au cours des dernières années, il y a eu des cas dans l'industrie. Nous les connaissons parce que des demandes l'ont reconnu et accepté. Certaines pratiques ne sont pas strictement conformes à la loi ou au règlement de lois connexes. Quand les travailleurs décident de prendre le règlement à la lettre et de faire la grève du zèle, ils exercent leur droit d'activité concertée pour se conformer à la loi. Dans ce cas, on pourrait parler d'une grève. La chose me paraît absurde et je me demande comment on y est arrivé. C'est le produit d'un zèle intempestif de la part de quelqu'un qui s'y connaît très mal en relations industrielles.

M. Alexander: Vous soulevez un point que je trouve fort intéressant. Je constate aussi votre souci au sujet de la composition de ce conseil, étant donné sa structure floue et sa représentativité. Auriez-vous des suggestions? Suggérez-vous un nombre égal de membres représentant les employés et les employeurs, comme le fait actuellement l'article 160? Je cherche à me renseigner et même si je crois comprendre sa signification, j'aimerais l'entendre de votre part. Qu'est-ce qu'une association représentant des employés et des employeurs? Suggérez-vous qu'ils doivent avoir l'expérience de la gestion et des travailleurs? Sans cela, avez-vous l'impression que ce conseil ne peut être efficace, ni être une institution viable?

[Texte]

Mr. MacDonald: Not your first assumption, Mr. Alexander. Under the existing legislation, as you know, representative organizations on the one hand of employers and on the other hand of employees are consulted and asked to make recommendations with respect to the composition of the board which they do and have done ever since the legislation went into effect, I believe in 1949 if I am not mistaken, and this too baffles us. It is a mystery to us.

The record of the Canada Labour Relations Board is an outstanding record under the present situation, outstanding. Any objective, agency or individual who would look at that record over the intervening 23 years could not fail to be impressed with its success or by almost any criteria that could be applied. Then we naturally ask, why destroy? What is the reason for wanting to destroy something that has worked so well? There has not been one answer given us.

Mr. Alexander: You speak like a Conservative.

Mr. MacDonald: As a matter of fact, I am suddenly struck with the truth of your observation from a philosophical point of view. But this is amazing to us. We are constantly seeking and the whole purpose of the legislation is seeking to do something that will contribute positively to stable industrial relations. Here we have an agency for 23 years which has proven beyond argument that it does and the reason for it by the way, Mr. Alexander, I may say to you from first-hand experience, is that the employers on the one hand and the employees on the other hand obviously have confidence in the board and they have always had confidence in the board. That is a tremendous asset which a board composed under what is euphemistically termed a public board could never hope to enjoy that same degree of confidence. We have, as you know, frequently had situations where decisions had to be made in favour of one union against other unions, for a union in favour of an employer, for an employer against a union's representations and these are never questioned. Never questioned by the parties of interest because they have confidence. The people who have been operating on that board are the people who they recommended. I am going to tell you that that whole aura of confidence will be destroyed in one fell swoop under such a thing proposed here.

• 2150

Mr. Alexander: In other words, you are not happy with verbal assurances.

Mr. MacDonald: When the previous Minister of Labour was trying to set our theories at rest he assured us that we would, on the one hand, be consulted by him and, on the other, the employers' organizations would be consulted in exactly the same way as they had been in the past. We naturally put the logical question to him: What assurance have we that you will be around very long to carry out your promise? He was not around very long.

Mr. Alexander: But then you have the assurance from the next Minister.

Mr. MacDonald: Yes, but who is to say how long he will be around either.

Mr. Alexander: Is the procedure spelled out in the present bill on the government going to the parties?

[Interprétation]

M. MacDonald: Pas la première hypothèse, monsieur Alexander. Selon la législation actuelle, comme vous le savez, les organisations qui représentent les employeurs d'une part, et les employés de l'autre, sont consultées et des recommandations sont faites au sujet de la composition du conseil. Cela se fait depuis l'entrée en vigueur de la législation en 1949, si je ne fais erreur, et c'est ce qui nous surprend. C'est un mystère.

Le dossier du Conseil canadien des relations du travail est remarquable actuellement. Tout organisme, ou individu qui examine ce dossier vieux de 23 ans ne peut qu'être frappé par son succès, quel que soit le critère appliqué. Alors on se demande tout bonnement, pourquoi le détruire? Pourquoi vouloir détruire quelque chose qui a si bien fonctionné? Aucune réponse ne nous a été donnée.

M. Alexander: Vous parlez comme un Conservateur.

M. MacDonald: De fait, votre observation me frappe par sa logique. Cela nous étonne. Nous sommes constamment en recherche et le seul but de la législation est de trouver un moyen positif pour maintenir des relations industrielles stables. Voici un organisme qui depuis 23 ans s'avère efficace, sans contredit. En passant, monsieur Alexander, cela résulte du fait que les employeurs, d'une part, et les employés, d'autre part, avaient certainement confiance en ce conseil, confiance qu'ils ont toujours eue. Voilà un atout remarquable qu'un conseil de nature pour le moins publique n'oserait jamais espérer. Comme vous le savez, nous avons souvent eu des cas où ces décisions favorisaient un syndicat plutôt que d'autres, un syndicat plutôt qu'un employeur, un employeur plutôt que des associations syndicales, et ces décisions ont toujours été respectées. Les parties concernées n'ont jamais douté parce qu'elles avaient confiance. Les gens qui ont participé aux travaux de ce conseil sont des gens qu'ils avaient recommandés. Ce qui est proposé ici détruira d'un seul coup tout ce climat de confiance.

M. Alexander: En d'autres termes, vous ne vous contentez pas d'assurances verbales.

M. MacDonald: Lorsque l'ancien ministre du Travail essayait de nous rassurer à propos de nos théories, il nous a affirmé qu'il nous consulterait d'une part et que, d'autre part, il consulterait les associations d'employeurs exactement comme par le passé. Naturellement, nous lui avons posé la question logique: comment savoir si vous garderez votre poste très longtemps pour tenir votre promesse? Il n'a pas gardé son poste très longtemps.

M. Alexander: Mais le ministre suivant vous fait la même promesse.

M. MacDonald: Oui, mais qui peut prédire combien de temps il restera à son poste.

M. Alexander: Est-ce que le bill actuel décrit la procédure par laquelle le gouvernement demande l'opinion des parties.

[Text]

Mr. MacDonald: No.**Mr. Alexander:** So you want it spelled out now.**Mr. MacDonald:** It is in the existing legislation.**Mr. Alexander:** That is right.**Mr. MacDonald:** But it is not in the bill.**Mr. Alexander:** I am not trying to let anything out of the bag. Was there any reason given for this other new department. There seems to be quite a few.**Mr. MacDonald:** The one explanation that I have heard preferred was that with the added responsibilities that would be given the Board under the new legislation it would involve of necessity a full-time Board. We of course say that the thing is not mutually exclusive. There is no reason that a full-time Board is needed and that it cannot be constituted in exactly the same way as the existing Board under the current legislation.**Mr. Alexander:** I cannot see how they are mutually exclusive in that regard but perhaps the Minister, who has more wisdom than I in this area, will be able to advise us.

Perhaps there are other members who want to ask questions. I have a hundred more but I can only do so much at one time.

Mr. Turner (London East): Mr. MacDonald, what is your definition of a technological change?**Mr. MacDonald:** I do not know if I have one, but we know what they are. Do we have anything at hand?**Mr. Turner (London East):** What is your definition of a significant number?**Mr. MacDonald:** As a matter of fact, that is the question we asked the government. There were two qualifying words in there and one of them has been dropped. There was "significant" and "substantial". We have asked the very question that you have asked and we have not received an explanation that is meaningful to us.**Mr. Turner (London East):** What would you suggest in place of the word "significant", percentage?**Mr. Beaudry:** The Freedman recommendation, because if we take the situation for instance in a major local like INCO, where they have 15,000 people, they can introduce technological changes affecting about 600 people. But can we say it is a substantial part of the membership or the employees involved? It is not.**An hon. Member:** But it is significant.**Mr. Morris:** If a technological change injures one person it is a significant change.**Mr. Beaudry:** Not based on the act.**Mr. Turner (London East):** In the case of the railways there was the introduction of diesels and there were more people affected that maintained diesels than there were that operated them. Is that not correct?

[Interpretation]

M. MacDonald: Non.**M. Alexander:** Vous voulez donc que cela soit énoncé maintenant.**M. MacDonald:** C'est énoncé dans la loi actuelle.**M. Alexander:** C'est exact.**M. MacDonald:** Mais pas dans le bill.**M. Alexander:** Je n'essaie pas de percer un secret à jour. A-t-on donné des raisons pour cette nouvelle omission? Il y en a probablement plusieurs.**M. MacDonald:** Une des explications que j'ai entendus était que le Conseil devrait devenir un conseil à plein temps pour faire face à ses nouvelles responsabilités en vertu de cette loi. Nous prétendons évidemment que l'un n'exclut pas forcément l'autre. Il n'y a pas de raison, si un conseil à plein temps est nécessaire, pour qu'il ne soit pas créé aux termes de la loi actuelle.**M. Alexander:** Je ne vois pas comment les deux choses pourraient s'exclure mutuellement, mais peut-être le ministre qui est plus que moi versé dans ces questions pourra-t-il nous conseiller.

D'autres députés ont peut-être des questions à poser, il m'en reste des dizaines, mais le temps me manque.

M. Turner (London-East): Monsieur MacDonald, comment définissez-vous un changement technologique?**M. MacDonald:** Je ne sais pas si j'ai une bonne définition, mais je sais de quoi il s'agit. Voulez-vous être un peu plus précis.**M. Turner (London-East):** Qu'appellez-vous un nombre important?**M. MacDonald:** C'est précisément la question que nous avons posée au gouvernement. Il y avait deux qualificatifs dans cette phrase et l'un d'entre eux a été rayé. Il y avait «important» et substantiel. Nous avons posé exactement la question que vous venez de poser et nous n'avons pas reçu d'explications satisfaisantes.**M. Turner (London-East):** Par quoi remplaceriez-vous «important»; pourcentage?**M. Beaudry:** Nous choisirions la recommandation de M. Freedman parce que si nous prenons par exemple la situation d'une importante société locale comme INCO, qui emploie 15,000 personnes, elle peut faire des changements technologiques qui toucheront environ 600 personnes. Mais peut-on dire qu'il s'agit d'une part substantielle des membres ou des employés en cause? Ce n'est pas le cas.**Une voix:** Mais c'est une proportion importante.**M. Morris:** Si un changement technologique nuit à une seule personne, c'est déjà important.**M. Beaudry:** Pas d'après la Loi.**M. Turner (London-East):** Dans le cas des chemins de fer, on a commencé à se servir de diesel et le plus grand nombre de personnes touchées se trouvaient dans les services d'entretiens et non chez les conducteurs, n'est-ce pas?

[Texte]

Mr. Beaudry: Yes.

Mr. Turner (London East): That was the big play, the maintenance of the equipment. They were harder hit than actually the running crew.

In a case of technological change, in your opinion whose responsibility is it to look after the people who are laid off, the employer, the government or both? What should we do with these employees.

Mr. Beaudry: All of us.

• 2155

Mr. Turner (London East): In your opinion, what do you think that the employer should contribute to help his former workers besides severance pay?

Mr. MacDonald: There are innumerable things. There is training, retraining, job security, early retirement, transfers. There is any number of things that in our view is the employer's responsibility.

Mr. Turner (London East): What happens, Mr. MacDonald, after you send a man for retraining. He has given 20 years of his life to a company. He is now, we will say, at 45 years old, close to 50. You retrain that man. What happens to him when he reapplies to a new employer? He is too old.

Mr. MacDonald: That is exactly right. He does not even have to be 50 either.

Mr. Turner (London East): That is right.

Mr. MacDonald: As a matter of fact, our experience is that it is mighty difficult, regardless how much training or retraining we give the individual worker, to relocate him in new industry after he is 40.

Mr. Turner (London East): You are actually too old at 30 in many places today. They want youth.

Mr. MacDonald: That is right. People talk about going through a whole series of periods of training and retraining during their work life but the question arises exactly where you have put your finger.

Mr. Turner (London East): Tell me this. What has your organization done to introduce portability of industrial pensions to take care of a man who has to be shifted from one industry to the other. When he becomes 65, he has possibly worked for three or four industries. He has nothing.

Mr. MacDonald: That is right. The most recent thing we have done is within the congress itself. We have established the Canadian Workers Industrial Pension. We have set this up, because of our recognition that many, many workers in small industries, in jumping around, are not covered by pensions. In the majority of the big industries, we have negotiated pensions. In many cases these enterprises are too small to have a separate pension system introduced. We have introduced one within the congress whereby such small groups will be able to come under it and participate in a collective manner, the whole lot of them. Within the industries and unions that would be participating in this one, there would be complete portability.

Mr. Turner (London East): Is it not a fact that when you retrain an employee who is 40 or 45, if he reapplies to a new industry, the basis of their rejection is that he will not fit into their pension scheme?

[Interprétation]

M. Beaudry: Oui.

M. Turner (London-Est): C'est la grosse affaire, l'entretien du matériel. Ils ont été touchés plus durement que le personnel roulant.

Lorsque survient un changement technologique, à votre avis qui doit s'occuper des gens qui sont mis à pied, l'employeur, le gouvernement ou les deux? Que doit-on faire de ces employés?

M. Beaudry: Nous tous.

M. Turner (London-Est): Autre l'allocation de fin de service, comment pensez-vous que l'employeur peut aider ses anciens employés?

M. MacDonald: Il le peut d'innombrables façons entre autres, par la formation, le recyclage, la sécurité d'emploi, la retraite hâtive, les transferts de pensions.

M. Turner (London-Est): Que pensez-vous, monsieur MacDonald, qu'il arrive à une personne que vous envoyez au recyclage alors qu'elle a passé 20 ans au service de la compagnie et qu'elle a maintenant, disons près de 50 ans; vous la recyclez et lorsqu'elle demande un nouvel emploi, on lui répond qu'elle est trop âgée.

M. MacDonald: C'est la pure vérité. Elle n'a même pas besoin d'avoir 50 ans.

M. Turner (London-Est): C'est vrai.

M. MacDonald: De fait, d'après notre expérience, il est difficile, quelle que soit la formation et le recyclage fournis, de réintégrer un travailleur dans une nouvelle industrie après qu'il a dépassé 40 ans.

M. Turner (London-Est): Dans le cas de bien des postes, vous êtes trop vieux à 30 ans maintenant.

M. MacDonald: C'est exact. C'est entendu qu'on parle de formation et de recyclage pour toute la vie active, mais vous avez mis le doigt sur la difficulté.

M. Turner (London East): Qu'avez-vous fait pour permettre que l'on puisse transférer les pensions industrielles dans le cas où une personne passe d'une industrie à l'autre. Lorsqu'elle a 65 ans, il se peut qu'elle ait travaillé pour 3 ou 4 industries et qu'il ne lui reste rien.

M. MacDonald: C'est exact. C'est au sein du Congrès lui-même que nous avons pris une mesure, c'est-à-dire, que nous avons créé la Pension industrielle des travailleurs canadiens. Dans les industries importantes, nous avons pu négocier les pensions, mais il y a des travailleurs qui passent d'une petite industrie à une autre et les petites industries ne peuvent avoir de régime de pension distinct. Par conséquent, nous en avons introduit un au sein du Congrès, grâce auquel de tels petits groupes peuvent s'y joindre et participer collectivement. Il y aurait donc possibilité totale de transfert au sein des industries et des syndicats qui participeraient à ce régime.

M. Turner (London East): N'est-il pas vrai qu'après avoir recyclé un employé qui a 40 ou 45 ans, lorsqu'il demande un nouvel emploi on le rejette en disant qu'il ne peut participer au programme de pension de l'établissement.

[Text]

Mr. MacDonald: Very seldom is that admitted.

Mr. Turner (London East): That is right but this is a known fact.

Mr. MacDonald: We know that in practice that is so but it is pretty hard to get anybody to say that in explicit terms. Another reason is always found.

Mr. Turner (London East): But portability is one of the answers to our problem, is that correct?

Mr. MacDonald: Sure it is. Under this CWIP system for example, the liability that a new employer would see for a mature worker is offset to a large extent because it is not going to mean in his terms that he is going to, as he would regard it, be penalized for taking a mature person as against a younger one.

Incidentally, I think that a very great number of employers do not realize that if they do pay a small premium by way of pension contributions for the older employee, that they actually are getting more than what they are paying for by way of experience and stability and maturity.

Mr. Turner (London East): Is it not a fact that in many industries under federal jurisdiction when there is a slowdown, all the employees are doing is complying with the rules set up by the companies.

Mr. MacDonald: That is exactly what I was pointing out to Mr. Alexander, Mr. Turner, a few minutes ago. All of us live in a very realistic world and we do know that in many industries, and by common consent very frequently and by practice and tradition and all the rest of it, there grows up practices that abridge the legislation or the regulations as the case may be, and the employers and the employees in many instances regard this as being mutually beneficial or acceptable. But under this, if the employees would exercise their right to revert to the application of the law as it relates to that employment, then they are presumed to be on strike according to this. I used strong language; I guess I used the words absurd and ludicrous in this respect to fine a group of workers who are abiding by the law.

• 2200

Mr. Turner (London East): Well, there are many times when an employer wants you to break the rules to speed up the service, but when you get caught, or if something happens, you are the goat.

Mr. MacDonald: Exactly. It is our members then who have to accept full responsibility for it.

Mr. Turner (London East): Railroaders is a case of gambles. Sometimes your luck runs out.

Mr. MacDonald: Yes, that is right.

Mr. Turner (London East): Thank you.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I have a brief observation. I wanted to reiterate again that the Minister has given a commitment to consult with respect to appointments to this board. The members are going to represent both labour and management, as you know, Mr. MacDonald.

Mr. MacDonald: No, I do not. That is the whole point I have been making.

[Interpretation]

M. MacDonald: On l'admet très rarement.

M. Turner (London East): C'est exact, mais c'est un fait bien connu.

M. MacDonald: En pratique, c'est le cas; mais il est difficile de le faire admettre et on trouve toujours une autre bonne raison.

M. Turner (London East): Mais le transfert des pensions serait une réponse à ces problèmes?

M. MacDonald: Il n'y a pas de doute. En vertu de ce régime de pensions industrielles pour les travailleurs canadiens, la responsabilité du nouvel employeur lorsqu'il engage un travailleur âgé est compensée pour une bonne part, car il n'est pas pénalisé du fait que cette personne est âgée.

Il faut dire aussi qu'un grand nombre d'employeurs ne se rendent pas compte qu'en versant une petite prime sous forme de pension à l'employé âgé, ils profitent, en fait, des services d'un employé qui a plus d'expérience, de stabilité et de maturité qu'un jeune.

M. Turner (London East): N'est-il pas vrai que dans beaucoup d'industries qui tombent sous le coup de la compétence fédérale, lorsqu'il y a un ralentissement de travail, les employés ne font en réalité qu'appliquer le règlement établi par les compagnies.

M. MacDonald: C'est exactement ce que je disais à monsieur Alexander, monsieur Turner, il y a quelques instants. Nous vivons dans un monde où il faut être réaliste et nous savons que dans beaucoup d'industries il s'établit par tradition et par la pratique des coutumes qui restreignent l'application de la législation ou des règlements, selon le cas, et les employeurs et leurs employés dans bien des cas considèrent ceci comme avantageux pour les deux parties. Mais si les employés exerçaient leurs droits pour respecter l'application de la loi à l'égard de cet emploi, ceci suppose qu'ils sont en grève. Je crois que j'ai utilisé des termes violents et absurdes à l'égard d'un groupe de travailleurs qui respectent la loi.

M. Turner (London-East): Il se produit souvent qu'un employeur demande d'enfreindre les règles pour accélérer le service mais lorsque l'on est découvert, par exemple, on en est la victime.

M. MacDonald: C'est exact. Nos députés doivent alors en accepter l'entière responsabilité.

M. Turner (London-East): Les chemins de fer sont aléatoires et il se peut que la chance vous abandonne.

M. MacDonald: Oui, c'est exact.

M. Turner (London-East): Je vous remercie.

M. Perrault: Monsieur le président, je voudrais faire une brève remarque. Je voudrais répéter que le ministre s'est engagé à avoir des consultations sur les nominations au Conseil. Les membres doivent y représenter à la fois la main-d'œuvre et la gestion, comme vous le savez, monsieur MacDonald.

M. MacDonald: Non, je ne le sais pas. C'est là ce que j'ai fait remarquer.

[Texte]

Mr. Perrault: Let me give you this assurance then.

Mr. MacDonald: I gave the illustration of the previous minister, who was a great friend of ours. He gave us his personal assurance at the time and, although we were not gazing into the future, we naturally rejoined: We do not know how long you are going to be around? He was not around very long.

Mr. Perrault: He still has a very deep interest in this proposed legislation.

Mr. Beaudry: Yes, but he is no longer the minister.

Mr. MacDonald: We know that. However, the whole point in a nutshell is that we do not believe that a matter of this importance and significance should have to rely on the word of an individual. We have been in many instances fortunate with the Ministers of Labour we have had, and we have had excellent relations with the majority of them. However, there have been some who certainly did not enjoy our confidence. We think it is a pretty frail need on which to rely, and to destroy something that has been proven unquestionably successful for over 23 years . . .

Mr. Perrault: May I just make this statement for the record, which will be a printed record. The Minister has given a commitment . . .

Mr. MacDonald: Yes.

Mr. Perrault: . . . to consult. The members will represent labour and management. Once appointed to the board they will have to sever their relationships with whatever management or labour group they have been associated with formerly. And this consultation itself will constitute a precedent. I just wanted to put that on the record.

Mr. MacDonald: It will not constitute a precedent. That is already in the current legislation and that is exactly what has been done all down through the years since 1949. This is what bothers me, Mr. Perrault.

Mr. Perrault: I am talking about the consultation, Mr. MacDonald.

Mr. MacDonald: Yes. The former minister and a present minister have both given personal assurances. My concept of responsible parliamentary behaviour is that when a minister speaks officially he is speaking on behalf of the government, and I have not a doubt in my mind about the sincerity and honesty of either of the ministers. But if that is so, and they are speaking on behalf of the government, why is the government so loathe to put it into legislation, as it is now? Why take it out?

Mr. Perrault: Why are you so fearful of this particular procedure when your organization as well would be consulted about appointments to the board?

Mr. MacDonald: How do we know? I talked about the temporary character of ministers. I have been around this town a long, long time and I could hardly count the number of ministers that I have known. Not only this, but the present government, let alone the Minister—the government itself cannot give us that assurance for any time in the future. As a matter of fact, perhaps not beyond the next few months, even if it were to commit itself.

• 2205

If it is in the legislation, it is there regardless of what government happens to be elected to power. This is a mystery to me, frankly.

[Interprétation]

M. Perrault: Je vous en donne alors l'assurance.

M. MacDonald: J'ai donné l'exemple du ministre précédent, qui était un de nos amis. Il nous a personnellement assurés et, bien que nous ne considérions pas beaucoup l'avenir, nous avons naturellement accepté. Nous ne savons pas combien de temps vous resterez ici. Il n'est pas resté très longtemps.

M. Perrault: Il s'intéresse encore beaucoup à cette proposition de législation.

M. Beaudry: Oui, mais il n'est plus ministre.

M. MacDonald: Nous le savons. Cependant, pour parler brièvement, nous ne pensons pas qu'une question de cette importance et de cette portée doive dépendre de la parole d'une seule personne. Nous avons souvent été très satisfaits des ministres du Travail et nous avons eu d'excellents rapports avec la majorité d'entre eux. Cependant, certains n'ont assurément pas bénéficié de notre confiance. Nous pensons que c'est un fondement très fragile et la destruction de ce qui s'est révélé indubitablement profitable pendant plus de 23 ans . . .

M. Perrault: Je voudrais faire une déclaration qui sera inscrite au procès-verbal. Le ministre s'est engagé à entreprendre . . .

M. MacDonald: Oui.

M. Perrault: . . . des consultations. Les membres représenteront la main-d'œuvre et la gestion. Lorsqu'ils seront nommés à la Commission, ils devront rompre les rapports qu'ils ont eus auparavant avec un groupe quelconque de la gestion ou de la main-d'œuvre. Cette consultation en elle-même constituera un précédent. Je veux simplement souligner ce fait.

M. MacDonald: Cela ne constituera pas un précédent. Ceci figure déjà dans la législation actuelle et a toujours été accepté depuis 1949. C'est cela qui m'inquiète, monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur MacDonald, je parle de la consultation.

M. MacDonald: Oui. L'ancien ministre et le ministre actuel m'ont tous deux donné personnellement leur assurance. Mon idée d'une attitude parlementaire responsable est que lorsqu'un ministre fait des déclarations officielles, il parle au nom du gouvernement et je ne mets pas en doute la sincérité ni l'honnêteté des ministres. Si tel est le cas cependant, s'ils parlent au nom du gouvernement, pourquoi le gouvernement hésite-t-il à insérer cette procédure dans la législation? Pourquoi la retirer?

M. Perrault: Pourquoi craignez-vous tant cette procédure particulière alors que notre organisation serait également consultée sur les nominations à la Commission?

M. MacDonald: Comment pouvons-nous savoir? J'ai parlé du caractère temporaire des ministres. Il y a très longtemps que je suis dans cette ville et je ne peux même pas vous dire le nombre de ministres que j'ai connus. Le gouvernement actuel, sans compter le ministre, ne peut pas nous donner cette assurance pour l'avenir et peut-être guère au-delà de quelques mois, même s'il devait nous faire cette promesse.

Si cela fait partie de la loi, il y demeure peut importe le gouvernement au pouvoir. Cela tient du plus pur mystère.

[Text]

Mr. Perrault: You want more specifics in the bill about the composition of the board.

Mr. MacDonald: It is in there now. It is not very specific. All the present bill says is: representatives of employees and representatives of employers; an equal number of members representative of employees and employers.

When this first was mooted, there was a great deal of talk about a public interest board as against a representative board. We do not hear your talk any longer. But why?

Mr. Perrault: You are concerned about the fact that labour and management are not specifically stated in Clause 111, I think.

Mr. MacDonald: An equal number of members representative of employees and employers would satisfy us. Leave the phrasing that is in the present act. Leave it there in its entirety, and we would be perfectly happy.

We have said, and on a number of occasions I have said tonight, that we live in a very real world. There are an awful lot of commissions and boards and agencies within the federal setup. We know how many of them are appointed and one thing and another. We do not want to leave our fate to such tender mercies.

Mr. Perrault: But you do express support in your brief for the representative character of the board as it has existed to this time. In other words, the government has been fair in its efforts to maintain balance on that board. You have been fully consulted.

Mr. MacDonald: That is right.

Mr. Perrault: I just want to express to you the intention to maintain that same consultative spirit and the same balance.

Mr. MacDonald: If that is the intention, why not embody it in the legislation?

Mr. Beaudry: It was a law before.

Mr. MacDonald: Why not embody it in the legislation? It is there now.

Incidentally, the only justification that I have been able to find for it, is because there was such a recommendation in the Woods Task Force Report which was, as you people all know, drafted by four very respected academics. But those four academics know from nothing when it comes to the functioning of the Canada Labour Relations Board.

Mr. Perrault: Yet you support many of the other recommendations.

Mr. MacDonald: That is right. Sure, if we think they are right, then we support them. If we think they are wrong, we do not.

The over-riding fact is that the legislation is designed, purportedly, and we recognize it as such, to improve and help industrial relations.

Mr. Perrault: Yes, that is right.

Mr. MacDonald: Here is an agency, a board, that for 23 years has done exactly that, and here in the new bill it is proposed to destroy the whole principle of it, based on the confidence that employers on the one hand have in the board and its people, and that employees on the other hand have in the employees' representatives.

[Interpretation]

M. Perrault: Vous voulez que le projet de loi soit plus précis en ce qui concerne la composition du Conseil, n'est-ce pas?

M. MacDonald: Ce renseignement s'y trouve, mais il n'est pas très précis. On peut lire dans le projet de loi: représentants des employés et représentants des employeurs; nombre égal de représentants des employés et de représentants des employeurs.

Quand on d'abord proposé le projet de loi, on semblait favoriser un conseil d'intérêt public plus qu'un conseil représentatif. Mais on en entend plus parler. Et pourquoi?

M. Perrault: Vous êtes inquiet du fait que la main-d'œuvre et la direction ne figurent pas de façon précise à l'article 111, je pense.

M. MacDonald: Un nombre égal de membres représentant les employés et les employeurs nous donnerait satisfaction. Conservez le libellé qui se trouve actuellement dans la loi. Gardez-le intégralement et nous en serons parfaitement heureux.

Nous avons dit à plusieurs reprises que nous vivons dans un monde concret. Au sein de la structure fédérale, il existe un trop grand nombre de commissions, de conseils et d'organismes. Mais nous ne voulons pas nous livrer à leur merci,

M. Perrault: Mais, dans votre mémoire, vous vous déclarez en faveur du caractère représentatif du Conseil tel qu'il existe à l'heure actuelle. En d'autres termes, le gouvernement a essayé de maintenir l'équilibre du Conseil. Vous avez été dûment consultés.

M. MacDonald: C'est juste.

M. Perrault: Je tiens à ce que vous sachiez que nous avons l'intention de maintenir ce même esprit de consultation et ce même équilibre.

M. MacDonald: Si c'est là votre intention, pourquoi ne pas l'inscrire dans la loi.

M. Beaudry: C'est déjà une loi.

M. MacDonald: Pourquoi ne pas l'inscrire dans la loi? Vous l'avez sous les yeux.

La seule raison qui puisse expliquer cette affaire est sans doute la rédaction de quatre professeurs imminents, devant une recommandation figurant dans le rapport du groupe de travail Woods. Malheureusement, ces quatre personnalités intellectuelles ne connaissent rien au fonctionnement du Conseil sur les relations de travail du Canada.

M. Perrault: Pourtant, vous appuyez beaucoup d'autres recommandations.

M. MacDonald: C'est juste. Si elles nous semblent judicieuses, nous les appuyons. Si elles nous semblent mauvaises, nous ne les appuyons pas.

Pour l'essentiel, la loi a pour but d'améliorer les relations industrielles, et c'est dans cette perspective que nous l'adoptons.

M. Perrault: Vous avez raison.

M. MacDonald: Voilà ce qu'une commission fait depuis vingt-trois ans, le nouveau projet de loi s'est engagé à détruire ce travail en mettant sa confiance dans les employeurs et les employés qui sont représentés au Conseil.

[Texte]

Mr. Perrault: Whatever is done and whatever amendments, if any, come from the Committee proposals, the proposed amendments, I want to assure you that it is intended to maintain that same balance and the same constructive nature of the board of the future. You make reference to...

Mr. Morris: Before you leave this, we have had some experience in the past with these arrangements that were not enshrined in legislation. Some 10 or 12 years ago a change was made in a very important board in which we had a very great interest, and it was made without consultation with the representatives of the majority of the working people of this country. It was a board that was of very great concern to workers, and that was in the UIC. So you know that while we may trust the declarations that have been made to us by the ministers concerned and reinforced by you, the fact remains that if you are not here to carry out your promises if some other party is in power, when the change is made then it may be that we might wind up the same way we wound up the last time.

• 2210

Mr. Alexander: We will give you the same assurance on that one!

Mr. Perrault: You are in no position to give any assurances at all!

Mr. MacDonald: Mr. Perrault, may I say in connection with the situation that Mr. Morris speaks about, actually, it was enshrined in the law and the government of that day, which incidentally was not your government as you well know, saw fit to ignore the legislation and defied it.

Mr. Alexander: I cannot believe it!

Mr. MacDonald: You prove it, Mr. Alexander. We have it on the record!

Mr. Perrault: You seem to draw an analogy between the proposed board and a labour court.

Mr. MacDonald: Yes.

Mr. Perrault: But I wonder if that is valid because the board will not be able to impose settlements as a court would and it will not have any punitive powers.

Mr. MacDonald: No.

Mr. Perrault: So really there is quite a difference between that and the labour court, as I know of it.

Mr. MacDonald: The board will have much greater powers in other areas than the present board has and it is not a very hard matter to extend it to the area of labour courts. I would hope that there is no one in any position of influence or power today who would be stupid enough to do it because none of them that I know are in those positions would do it. But nevertheless we can see that it could happen and that the board itself would assume by precedent and practice the very earmarks of such a court.

Mr. Perrault: The powers and principle really differ not at all from the powers now enjoyed by the Labour Relations Board of the Province of Ontario. Now, have you...

[Interprétation]

M. Perrault: Quelles que soient les initiatives prises et les amendements apportés, tout découlera des propositions du Comité, et je tiens à vous assurer que l'on s'attend à garder ce même équilibre et ce même caractère constructif dans le Conseil. Vous avez parlé...

M. Morris: Avant d'aller plus loin, nous avons fait l'expérience de ces arrangements qui n'étaient pas intégrés dans la loi. Il y a quelques dix ou douze ans une modification a été apportée à un conseil fort important qui nous tenait à cœur, et cette décision a été prise sans qu'il y ait eu consultation des représentants de la majorité de la population active du pays. Les travailleurs ont éprouvé une vie inquiétude face à ce Conseil qui se trouvait au sein de la CAC. Donc, même si nous pouvons nous fier aux déclarations que les ministres nous ont faites, déclarations que vous avez endossées, il reste que, si vous n'êtes pas là pour y donner suite, si un autre parti est au pouvoir, nous pourrions nous retrouver dans la même situation qu'à la dernière occasion.

M. Alexander: Nous sommes prêts à vous donner les mêmes assurances!

M. Perrault: Vous n'êtes pas dans une situation qui vous permette de donner des assurances!

M. MacDonald: Je vous signale, monsieur Perrault, au sujet de ce cas en particulier cité par M. Morris, que la loi nous accordait une certaine protection, mais que le gouvernement du jour, qui n'était pas le vôtre, comme vous le savez, a décidé de l'ignorer et de passer outre.

M. Alexander: C'est incroyable!

M. MacDonald: C'est connu, monsieur Alexander!

M. Perrault: Vous semblez faire le rapprochement entre la commission proposée et les tribunaux du travail.

M. MacDonald: Vous avez parfaitement raison.

M. Perrault: Je me demande si la comparaison tient vraiment puisque la commission proposée ne doit pas avoir le pouvoir d'imposer des règlements, comme c'est le cas pour les tribunaux du travail; en outre, elle ne doit pas avoir le pouvoir d'imposer des sanctions.

M. MacDonald: C'est vrai.

M. Perrault: Donc, il y a une différence assez nette.

M. MacDonald: Mais dans d'autres domaines, le conseil aurait des pouvoirs beaucoup plus étendus que l'organisme en place; de là à passer au stade des tribunaux du travail, il n'y a qu'un pas. J'espère qu'il n'y aura jamais personne jouissant de quelque influence ou autorité qui sera assez stupide pour le faire; pour le moment, je ne vois vraiment personne dans une telle situation qui ne puisse être enclin à prendre une telle mesure. Toutefois, c'est une possibilité; le conseil pourrait profiter du précédent établi par un tel tribunal.

M. Perrault: Les pouvoirs qui sont accordés ne sont pas tellement différents de ceux du Conseil des relations de travail de la province de l'Ontario. Le principe appliqué est à peu près le même également. Avez-vous fait...

[Text]

Mr. MacDonald: No, I have not personally compared the two.

Mr. Perrault: You have not. They are very similar and this is the reason I raised the point. There is no intention here to introduce the concept of labour courts which, as I understand through my own investigations, have not been that successful despite the proponents.

Mr. MacDonald: Quite the contrary. In the places where they exist nothing has contributed more to industrial unrest and strife than the labour courts and I have been in some of these countries and looked at that first hand. Incidentally, one of the great fallacies that is mooted about in this country, I hear it sometimes said that the so-called labour courts in Sweden, are not labour courts in the sense that we are talking about at all. Labour courts in Sweden perform the function of final disposition of grievances during the currency of an agreement in the same way that we are obliged to under the existing legislation.

Mr. Perrault: It is just a different name for it.

Mr. MacDonald: That is right.

Mr. Perrault: Australia has a system of labour courts.

Mr. MacDonald: That is a labour court; that is a labour court, no doubt, and their record, as you know, is putrid.

Mr. Morris: In transmitting the procedures of the Ontario board to the proposed act there is one thing, of course, that you have overlooked and that is the fact that the Ontario board is by definition a representative board.

Mr. Beaudry: Mr. Perrault, I have lived . . .

Mr. Perrault: I would like to have a look at that one.

Mr. Beaudry: . . . in *la belle province* for a good number of years where we did not have the kind of protection that we are seeking under the proposed act and you know the chaos we had there at the labour board level. I think everybody is well aware of this. It could be a refuge for patronizing people who have entered the political arena, you know, a nice cosy place to stash some people away.

Mr. Perrault: Mr. Beaudry, surely you know this is a responsibility under the present government.

Mr. Beaudry: We do not want that. No way.

Mr. Perrault: I want to thank them very much, Mr. Chairman, and I think we are all very pleased that such a representative group has come here from the CLC tonight.

Mr. Alexander: May I have a short question?

The Chairman: Certainly.

Mr. Alexander: One of the witnesses started talking about the public interest. The Woods report also brought out something about the public interest disputes commission. What are your feelings on that? If the answer is too long, I will call you on that.

Mr. MacDonald: We made representations at the time. I know we rejected the idea out of hand. I could not properly advance all the arguments that we had at that time.

[Interpretation]

M. MacDonald: Non, je n'ai pas comparé les deux systèmes.

M. Perrault: Donc, vous n'avez pas fait la comparaison. Il y a plusieurs points de comparaison et c'est la raison pour laquelle j'ai voulu souligner qu'il ne s'agissait pas que, dans le cas présent, de revenir au concept des tribunaux du travail, lesquels n'ont d'ailleurs jamais obtenu beaucoup de succès, d'après le résultat de mes recherches, malgré tous les efforts déployés.

M. MacDonald: Au contraire. Là où ils ont été établis, ils ont contribué à accentuer davantage le malaise. J'ai pu m'en rendre compte moi-même en visitant certains pays. Juste en passant, l'une des plus grandes faussetés que l'on puisse répandre au pays, c'est l'opinion selon laquelle il y aurait en Suède des tribunaux du travail dans le sens où on l'entend ici. En réalité, ces prétendus tribunaux du travail règlent les différends en dernier ressort pendant la durée des conventions collectives selon le même système qui est appliqué ici.

M. Perrault: C'est une question d'appellation.

M. MacDonald: Parfaitement.

M. Perrault: En Australie, cependant, il y a vraiment des tribunaux du travail.

M. MacDonald: Oui, là ce sont vraiment des tribunaux des questions ouvrières; leur travail donne d'ailleurs des résultats révoltants.

M. Morris: Lorsque vous faites la comparaison entre la procédure du conseil ontarien et celle qui est prévue dans la nouvelle loi, vous oubliez que le conseil ontarien est, par définition, représentatif.

M. Beaudry: Monsieur Perrault, j'ai vécu . . .

M. Perrault: Il faudrait voir cela de plus près.

M. Beaudry: . . . dans *la belle province* pendant un certain nombre d'années et j'ai pu me rendre compte que la protection prévue dans la nouvelle loi n'y était pas assurée; vous savez quel désordre y règne au niveau du conseil du travail. Tout le monde sait de quoi il en retourne. Un poste à cet échelon pourrait fort bien être indiqué comme récompense à ceux qui se sont engagés dans l'arène politique à un moment donné. C'est confortable.

M. Perrault: Vous savez sûrement, monsieur Beaudry, que c'est une des préoccupations du gouvernement actuel.

M. Beaudry: Nous ne voulons pas de cela.

M. Perrault: Je tiens à remercier les témoins. Le Congrès canadien du travail était certainement bien représenté ce soir.

M. Alexander: Puis-je poser une dernière question?

Le président: Je vous en prie.

M. Alexander: Un des témoins a commencé à parler de l'intérêt public. Le rapport Woods a mentionné l'idée d'une commission de contestation de litiges d'intérêt public. Que pensez-vous de cette idée? Si la réponse était trop longue, je vous donnerai un coup de téléphone à ce sujet.

M. MacDonald: A ce moment-là, nous avons fait des instances. Je sais que nous avons complètement rejeté l'idée. Sans doute, je ne pourrais pas me souvenir de tous les arguments que nous avons présentés à ce temps-là.

[Texte]

Mr. Alexander: Could you give me a couple of things you found objectionable?

Mr. Beaudry: You will have to call.

Mr. Alexander: It has been a very informative and interesting evening.

The Chairman: Gentlemen, if you have no further question, on your behalf I would like to thank Mr. MacDonald and his officials for appearing in front of us. I am sure that all the answers will be useful to the Committee.

We will adjourn to next Tuesday morning.

[Interprétation]

M. Alexander: Pouvez-vous me donner des exemples de choses auxquelles vous vous êtes opposé?

M. Beaudry: Vous devrez téléphoner.

M. Alexander: La soirée a été très intéressante et très instructive.

Le président: Messieurs, si vous n'avez pas d'autres questions, de votre part j'aimerais remercier M. MacDonald et ses fonctionnaires pour avoir comparu ici ce soir. Je suis certain que toutes les réponses données seront très utiles au Comité.

La séance est levée jusqu'à mardi prochain au matin.

APPENDIX "C"

BRIEF ON
BILL C-183

AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE

Presented to the
STANDING COMMITTEE OF THE HOUSE OF
COMMONS ON

LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
ARTHUR PORTELANCE, MP, CHAIRMAN

Submitted by the
PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
MAY, 1972

INTRODUCTION

The Public Service Alliance of Canada is one of the largest and most versatile unions in Canada speaking on behalf of over 140,000 employees. We have been certified as the bargaining agent for 49 bargaining units including employees of eight separate employer units under the Public Service Staff Relations Act. Employees we represent in these units comprise nearly three-quarters of the public servants for whom bargaining agents have been certified. In addition, the Alliance is the bargaining agent for 16 bargaining units representing over 900 employees under the Canada Labour Code (Part V) for nearly 400 employees under the Yukon Public Service Ordinance, and, for all employees except Teachers in the Public Service of the Northwest Territories. These bargaining units embrace a wide variety of groups including tradesmen, office workers, technicians, administrators, teachers and professionals. As the bargaining agent for these employees, we have vital stakes in amendments to the Canada Labour Code.

Our interests in and concerns with Bill C-183 have assumed greater importance because the Public Service Staff Relations Act is also undergoing a review. Just about a year ago we presented our views on collective bargaining in the Federal Public Service to the Committee on Legislation Review appointed by the Honourable Otta Lang, then Minister of Manpower and Immigration. We have learned that this Committee, under the chairmanship of Mr. John G. Bryden, has already made its report to the Minister concerned. We are now eagerly awaiting the Government's action with respect to revising the legislation affecting staff relations in the Public Service, which we hope will be taken soon. In the meantime, we would like to point out to the members of the Standing Committee that in several areas the proposed amendments to the Canada Labour Code in Bill C-183 are identical to the Alliance's proposals to the Bryden Committee. We will point out these matters when we discuss them in this brief. Suffice it to repeat here what we stated to the Bryden Committee on page 18 of our brief last year, that the collective bargaining legislation in the Public Service, with the exception of certain unique features peculiar to that legislation, should approximate similar legislation governing bargaining relationship for other employers in Canada. Now that the Government has proposed revisions to the Labour Code which regulates collective bargaining in industries under federal jurisdiction, it is our hope that the Government would propose similar amendments to the Public Service Staff

APPENDICE «C»

MÉMOIRE SUR LE
BILL C-183

LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Présenté au
COMITÉ PERMANENT DE LA CHAMBRE DES
COMMUNES

SUR LE TRAVAIL, LA MAIN-D'ŒUVRE ET
L'IMMIGRATION,

SOUS LA PRÉSIDENCE DE M. ARTHUR
PORTELANCE

Soumis par
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA

MAI 1972
AVANT-PROPOS

L'Alliance de la Fonction publique du Canada, un des syndicats canadiens les plus importants et les plus diversifiés, représente plus de 140,000 employés. L'Alliance a été accréditée, en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, comme agent négociateur de 49 unités de négociation, y compris les employés de huit unités d'employeurs distincts. Les employés des unités que représente l'AFPC comprennent près des trois quarts des fonctionnaires pour qui des agents négociateurs ont été accrédités. De plus, l'Alliance est l'agent négociateur de 16 unités de négociation qui représentent plus de 900 employés assujettis au Code canadien du travail (Partie V), de près de 400 employés assujettis à l'Ordonnance sur la Fonction publique du Yukon ainsi que de tous les employés de la Fonction publique des Territoires du Nord-Ouest, à l'exception des enseignants. Ces unités de négociation visent une grande diversité de groupes d'occupations, y compris les artisans, les employés de bureaux, les techniciens, les administrateurs, les enseignants ainsi que ceux qui exercent une profession. A titre d'agent négociateur de ces employés, l'Alliance s'intéresse au plus haut point aux modifications au Code canadien du travail.

L'AFPC s'intéresse d'autant plus au Bill C-183 que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique fait aussi l'objet d'une révision. Il y a près d'un an, l'Alliance a soumis au Comité de révision des lois, nommé par l'honorable Otto Lang, alors ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, son opinion sur la négociation collective dans la Fonction publique fédérale. Elle a appris que ce Comité, présidé par M. John G. Bryden, a déjà soumis son rapport au ministre en cause. Nous espérons que le gouvernement prendra bientôt des mesures visant la révision des lois qui régissent les relations de travail dans la Fonction publique. L'AFPC voudrait souligner aux membres du Comité permanent que dans plusieurs domaines les modifications proposées, par le Bill C-183, au Code canadien du travail, sont identiques aux recommandations qu'elle a faites au Comité Bryden. Nous soulignerons ces ressemblances lorsque nous en discuterons dans ce mémoire. Il suffit de répéter ici ce que nous avons affirmé en page 16 de notre mémoire au Comité Bryden l'an dernier, c'est-à-dire que la Loi sur la négociation collective dans la Fonction publique, à l'exception de certaines caractéristiques uniques à cette Loi, devrait avoir à peu près la même teneur que les lois qui régissent cette négociation dans le cas d'autres employeurs canadiens. Puisque le gouvernement a proposé des révisions au Code canadien du travail qui régit la négociation collective dans les industries relevant de la juridiction fédérale, nous osons espérer que le gouvernement proposera des modifi-

Relations Act. We believe that there are a number of areas in which provisions similar to those proposed in Bill C-183 can be incorporated in the Public Service Staff Relations Act. For this reason, we approach the amendments proposed in Bill C-183 with considerable interest. We request the members of the Standing Committee to bear in mind our concern and our hope that Bill C-183 will pave the way for revisions to the Public Service Staff Relations Act.

Before we begin our comments on various aspects of Bill C-183, we would like to thank the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration for giving us this opportunity to present our views on this important piece of legislation.

GENERAL

The Public Service Alliance has endorsed the basic principles of Bill C-253, the predecessor of Bill C-183. Our approval of these principles was conveyed to the Honourable Bryce Mackasey, then Minister of Labour in a letter addressed to him on November 29, 1971. Since the present Bill C-183 contains only a few revisions to the original Bill, we once again reiterate our general approval of the principles on which the Bill is based. However, we wish to make specific comments on certain portions of the Bill at this time. Some of the remarks in this brief are elaboration on our views expressed to the Honourable Bryce Mackasey in the letter referred to above. In addition, we have touched upon certain aspects of the original Bill not dealt with in our communication to Mr. Mackasey as well as the revisions which have been introduced in the present Bill.

PREAMBLE:

We approve the preamble to the Bill wholeheartedly. It reiterates that Canadian workers, trade unions and employers have recognized the principles of freedom of association and free collective bargaining. The preamble also reaffirms the commitment of the Government of Canada to the Convention of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize. We endorse the preamble because it signifies that the institution of collective bargaining is an intrinsic part of our society. This affirmation of commitment to free collective bargaining in the legislation is essential if unions and employers are to develop good relations and constructive collective bargaining to meet the challenges posed by a rapidly changing way of life. We, therefore, welcome the preamble.

EXTENSION OF COLLECTIVE BARGAINING (Section 107(1))

We consider this as a major proposal of the Bill. It follows naturally from the preamble that the rights of freedom to associate and to free collective bargaining should be available to all Canadians without restrictions. We realize that incumbents of certain positions may find themselves in a conflict-of-interests situation because of the nature of their duties, i.e., a person charged with duties to deal with confidential matters relating to industrial relations for an employer. We can understand reasons for excluding persons in such positions from collective bar-

cations semblables à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Nous croyons que dans certains domaines des dispositions semblables à celles proposées dans le Bill C-183 pourraient être intégrées à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Nous étudions donc avec intérêt considérable les modifications proposées dans le Bill C-183. Nous demandons aux membres du Comité permanent de tenir compte de notre intérêt et de notre espoir que le Bill C-183 frayera la voie pour des révisions à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Avant de passer à nos commentaires sur les divers aspects du Bill C-183, nous tenons à remercier le Comité permanent sur le Travail, la Main-d'œuvre et l'Immigration de nous avoir accordé cette occasion de soumettre nos opinions sur ce projet de loi important.

GÉNÉRALITÉS

L'Alliance de la Fonction publique a souscrit aux principes fondamentaux du Bill C-253, le prédécesseur du Bill C-183. Dans une lettre en date du 29 novembre 1971, nous avons fait part de notre approbation de ces principes à l'honorable Bryce Mackasey, alors ministre du Travail. Puisque ce Bill C-183 n'apporte que de rares modifications au Bill original, nous répétons une fois de plus notre approbation générale des principes dont le Bill s'inspire. Nous désirons, cependant, formuler à ce moment des commentaires précis sur certaines parties du Bill. Nous élaborerons dans le présent mémoire certaines opinions que nous avons exprimées à l'honorable Bryce Mackasey, dans la lettre mentionnée ci-dessus. Nous traiterons aussi de certains aspects du Bill original dont nous n'avions pas parlé dans notre communication à M. Mackasey ainsi que des révisions introduites dans le Bill C-183.

PRÉAMBULE:

Nous souscrivons entièrement au préambule du Bill. Il réitère que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada ont reconnu les principes de la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives. Le préambule réitère aussi l'engagement du gouvernement du Canada à la Convention de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Nous souscrivons au préambule parce qu'il indique que l'institution de la négociation collective est une partie intrinsèque de notre société. Cette affirmation d'un engagement à des lois visant les libres négociations collectives est essentielle si les syndicats et les employeurs veulent établir de bonnes relations et des négociations collectives fructueuses afin de résoudre les difficultés inhérentes à un mode de vie en pleine évolution. Nous souscrivons donc au préambule.

L'EXTENSION DES DROITS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE (Article 107(1))

Nous considérons qu'il s'agit d'une proposition principale du Bill. Il s'ensuit naturellement du préambule que le droit de liberté syndicale et les droits de négociation collective devraient être accordés à tous les Canadiens sans restriction. Nous comprenons bien que les titulaires de certains postes peuvent, à cause de la nature de leurs fonctions, se trouver dans une situation de conflit d'intérêts. C'est le cas de celui qui est préposé à des fonctions confidentielles visant les relations industrielles pour l'employeur. Nous concevons qu'il puisse exister des motifs

gaining. However, the denial of collective bargaining rights to individuals simply on the basis of their profession or position as under Section 2(1)(i) of the present legislation is diametrically opposed to the principles laid down in the preamble of the present Bill.

We have made our views on this matter known to the Government. We have even proposed the removal of many restrictions that exist in the Public Service Staff Relations Act in order to extend collective bargaining to employees in the Public Service who are presently excluded. The collective bargaining experience of professional and managerial employees and administrators in the Public Service of Canada confirms our view that these individuals can associate and act collectively without causing any conflict of interests or interference to their employers. We, therefore, approve the proposal in the Bill which modifies the definition of "employee" to remove the restrictions in the present Act.

Before we leave this subject, we cannot help but make a reference to recommendations of the Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service of Canada (the Clyne Committee). This Committee made an outrageous recommendation that all administrative, professional, scientific, senior-technical or management-type positions should be excluded from collective bargaining in the Public Service of Canada.⁽¹⁾ We note with considerable relief that in proposing extension of collective bargaining in industries under federal jurisdiction, the Government has paid no heed to recommendations of this kind. We are reassured that recommendations to limit the right of collective bargaining in the Public Service, also under federal jurisdiction, will be similarly disregarded.

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD (Division 2, Sections 111 to 116)

We agree with the proposed composition of the Canada Labour Relations Board comprised of members who will not be representatives of either labour or management as under the present Act. We believe that certain functions of the Canada Labour Relations Board can be performed more effectively and impartially if the members on the Board would not have any vested interests. However, there are certain other functions in respect of which the Board members should have access to the expertise of the field in order to deal with them effectively. An outstanding example of these functions is the determination of the appropriateness of the bargaining unit. Unless the Board is equipped, through access to experts representing both labour and management, it would be extremely difficult for it to evaluate the claims of the parties in determining appropriateness of bargaining units. In line with the recommendations of the Task Force on Labour Relations, we suggest "that there be a panel of assessors drawn from the industrial relations field as representing the interests of labour and management, to which the Board might turn for advice and opinion on matters relating to certification generally, including the issue of the appropriateness of the bargaining unit".⁽²⁾

valables pour exclure les titulaires de ces postes de la négociation collective. Cependant, le refus des droits de négociation collective à des personnes tout simplement à cause de leur profession ou de leur poste, comme c'est le cas en vertu des dispositions de l'article 2(1)(i) de la loi actuelle, s'oppose diamétralement aux principes établis dans le préambule du Bill C-183.

Le gouvernement sait quelles sont nos opinions à ce sujet. Nous avons même recommandé la suppression de plusieurs restrictions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique afin d'accorder aux employés de la Fonction publique qui sont présentement exclus, les droits de négociation collective. L'expérience des négociations collectives qu'ont connue les employés de profession, les gestionnaires et les administrateurs de la Fonction publique nous confirme dans notre opinion que ces personnes peuvent se syndiquer et agir collectivement sans qu'il y ait conflit d'intérêts ou ingérence auprès de leurs employeurs. Nous souscrivons donc à la proposition du Bill qui modifie la définition d'«employé» de façon à supprimer les restrictions de la Loi actuelle.

Avant d'aborder un autre sujet nous devons de commenter les recommandations du Groupe consultatif sur la rémunération du personnel de direction de la Fonction publique (le Comité Clyne). Ce Groupe a formulé la recommandation outrageante que tous les postes administratifs, professionnels, scientifiques, les cadres techniques ou les fonctions de type administratif soient soustraits aux négociations collectives dans la Fonction publique du Canada.⁽¹⁾ C'est avec soulagement considérable que nous avons remarqué que lorsque le gouvernement a recommandé l'extension des droits de négociation collective aux industries sous la juridiction fédérale il n'a pas tenu compte de recommandations du genre. Nous sommes ainsi assurés que le gouvernement ne tiendra pas non plus compte des recommandations pour restreindre les droits de négociation collective dans la Fonction publique, qui est également sous la juridiction fédérale.

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS OUVRIÈRES (Division 2, Articles 111 à 116)

Nous appuyons la composition recommandée du Conseil canadien des relations ouvrières qui comprendrait des membres qui ne représentent ni le syndicat ni l'employeur, comme c'est le cas en vertu de la Loi actuelle. Nous croyons que le Conseil canadien des relations ouvrières pourrait s'acquitter avec plus d'efficacité et plus d'impartialité de certaines de ses fonctions si les intérêts des membres du Conseil ne sont pas en cause. Pour certaines autres fonctions, cependant, les membres du Conseil devraient avoir à leur disposition des spécialistes en la matière afin de donner un rendement efficace. Un exemple frappant de ce genre de fonctions, c'est la détermination des unités habiles à négocier collectivement. A moins d'avoir recours à des spécialistes qui représentent le syndicat ainsi que la direction, le Conseil pourrait difficilement évaluer les réclamations des parties lorsqu'il s'agit de déterminer quelles unités sont habiles à négocier collectivement. Nous appuyons les recommandations de l'Équipe spécialisée en relations de travail, qui a affirmé: «nous recommandons en conséquence la création d'un bureau d'assesseurs, spécialisés en relations du travail, représentant les intérêts syndicaux et patronaux et que le Conseil pourrait consulter en matière d'accréditation en général, et sur les questions d'unité de négociation en particulier».⁽²⁾

We approve the proposal to reconstitute the Board as a full-time body. With the increasing powers proposed for the Board, interests of everyone concerned will be best served if the Board functions on a full-time basis.

ENFORCEMENT OF ORDERS OF BOARD (Section 123)

The proposal in Bill C-183 regarding the filing of the order or decision of the Board in the Federal Court of Canada and enforcement of such order or decision as a judgment obtained in that Court is almost identical to the recommendations of the Alliance with respect to the orders of the Public Service Staff Relations Board. Our recommendation was conveyed to the Bryden Committee when we presented our views to them last year. We agree fully with the proposals in Section 123 of Bill C-183.

DETERMINATION OF BARGAINING UNITS (Section 125)

We are pleased that the flexibility which the Board has been given under the present legislation has been retained in the Bill C-183. In addition, the proposal in this Section would give considerable latitude to the Board in determining bargaining units involving professional and supervisory employees. Without such flexibility, the Board might find it difficult to determine the appropriateness of bargaining units depending on factors peculiar to each application. We endorse the proposals in this Section of the Bill.

SUCCESSOR RIGHTS AND OBLIGATIONS (Sections 143 to 145)

The present Act is silent on this very important matter and we are pleased that the Government has proposed to spell out successor rights and obligations in the legislation.

Of considerable interest to the Alliance is Section 145. This Section deals with successor rights where any portion of the Public Service of Canada is deleted by the Governor in Council from Part I or Part II of Schedule A to the Public Service Staff Relations Act and where that portion of the Public Service is established as or becomes a corporation to which the Canada Labour Code (Part V) applies. The proposals in this Section provide much needed protection to employees and establish a mechanism through which bargaining rights of the affected employees may be re-established under the Labour Code. However, corresponding machinery and protection are not provided to employees who might find themselves in the opposite situation, i.e., when a corporation under the Canada Labour Code is added to Part I or Part II of Schedule A to the Public Service Staff Relations Act. We find this to be a serious omission, especially in view of the fact that the Public Service Staff Relations Act does not provide such machinery either. For the protection of employees' interests and for a systematic transfer of bargaining rights from one Act to the other, it is essential that similar machinery should be available in both situations. We recommend, therefore, that Section 145 of Bill C-183 be amended to provide the machinery for the transfer of bargaining rights of employees where a corporation under

Nous approuvons de la recommandation de reconstituer le Conseil comme organisme à plein temps. Compte tenu des plus grands pouvoirs recommandés pour le Conseil, les intérêts de tous les intéressés seront mieux servis si le Conseil fonctionne à plein temps.

MISE À EXÉCUTION DES ORDONNANCES DU CONSEIL (Article 123)

La proposition du Bill C-183 visant la déposition d'une ordonnance ou d'une décision du Conseil à la Cour fédérale du Canada et la mise à exécution de telle ordonnance ou de telle décision comme jugement émanant de la Cour fédérale est presque identique aux recommandations de l'Alliance par rapport aux ordonnances de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Nous avons fait part de notre recommandation au Comité Bryden lorsque nous lui avons présenté nos points de vue l'an dernier. Nous souscrivons sans réserve aux dispositions de l'article 123 du Bill C-183.

DÉTERMINATION DES UNITÉS DE NÉGOCIATION (Article 125)

Nous sommes heureux de constater que le Bill C-183 maintient la latitude accordée au Conseil en vertu de la Loi actuelle. De plus, les dispositions de cet article accorderaient au Conseil une latitude considérable pour déterminer les unités de négociation visant les employés professionnels et de surveillance. Sans cette liberté d'action, le Conseil pourrait éprouver de la difficulté à déterminer les unités habiles à négocier collectivement, selon les facteurs inhérents à chaque demande d'accréditation. Nous souscrivons aux recommandations de cet article du Bill.

DROITS ET OBLIGATIONS DU SUCCESEUR (Articles 143 à 145)

La Loi actuelle ne se prononce pas sur cette question très importante et nous sommes heureux que le gouvernement s'est proposé d'élaborer dans la Loi les droits et obligations du successeur.

L'Alliance s'intéresse surtout à l'article 145. Cet article traite des droits du successeur lorsque le gouverneur en conseil soustrait un élément de la Fonction publique de la Partie I ou de la Partie II de l'annexe A de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et que cet élément de la Fonction publique est constitué en une corporation à laquelle s'applique le Code canadien du travail (Partie V) ou est intégré dans une telle corporation. Les dispositions de cet article accordent aux employés la protection dont ils ont grandement besoin et élaborent un mécanisme par lequel peuvent être rétablis en vertu du Code canadien du travail les droits de négociation collective des employés en cause. Un tel mécanisme et une telle protection ne sont cependant pas accordés aux employés qui se trouvent dans la situation inverse, c'est-à-dire lorsqu'une corporation assujettie au Code canadien du travail devient assujettie à la Partie I ou à la Partie II de l'annexe A de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Nous croyons qu'il s'agit là d'une omission grave, surtout compte tenu du fait que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne pourvoit pas non plus à un tel mécanisme. Il est essentiel qu'un mécanisme semblable existe dans les deux situations si on désire protéger les intérêts des employés et pourvoir à un transfert systématique des droits de négociation d'une Loi

the Canada Labour Code is deleted therefrom and added to the Public Service Staff Relations Act.

NOTICE TO BARGAIN (Section 147)

The extension of the time within which notice to bargain may be given by either party from 60 days in the present Act to three months immediately preceding the termination date of the collective agreement should make it possible to conclude many collective agreements prior to their expiration dates. Frustration of the parties, including rank and file members, tend to increase with the length of the period of negotiations, especially after an agreement has expired. Problems of implementation of agreements also tend to multiply faster if the new contract is not settled by the termination date of the previous one. We approve the proposed extension of the time period during which notice to bargain may be given which hopefully would minimize some of these problems.

DUTY NOT TO CHANGE TERMS AND CONDITIONS (Section 148(b))

Modifications over Section 14(b) of the present legislation are in keeping with the spirit of the preamble of the present Bill. The importance of the collective bargaining process can be undermined if employers are not prohibited from altering rates of pay, any term of condition of employment or any right or privilege of employees or any right or privilege of the bargaining agent. We find it encouraging that right and privilege not only of employees but also of the bargaining agent have been recognized as matters which can be altered by an employer to the detriment of the bargaining process. We approve the proposal in this Section of the Bill under consideration.

TECHNOLOGICAL CHANGE (Section 149 to 153)

In our letter to Mr. Mackasey on November 29, 1971, we signified our approval of the principles on which the technological change provisions of Bill C-253 were based. The following excerpts from that letter reflect our thinking on this subject:

"In 1965, Mr. Justice Freedman, in his monumental report on the run-throughs on the Canadian National Railways passionately declared that 'there is a responsibility upon the entrepreneur who introduces change to see that it is not effected at the expense of his working force'. We are happy that Bill C-253 proposes to enshrine this principle in the legislation. Under the present Act, there is a total ban on reopening of a collective agreement during its term without joint consent. There is, therefore, no effective means of dealing with problems of technological change which take place during the life of an agreement and which the parties could not have foreseen at the time the agreement was negotiated. This has caused considerable hardship to employees and unions. The Task Force on Labour Relations studied this subject very thoroughly and

à l'autre. Nous recommandons donc que l'article 145 du Bill C-183 soit modifié afin de pourvoir à un mécanisme pour le transfert des droits de négociation des employés lorsqu'une corporation assujettie au Code canadien du travail y est soustraite pour être assujettie à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

AVIS DE NÉGOCIER (Article 147)

La prolongation du délai dans lequel l'avis de négociier peut être signifié par l'une des parties, des 60 jours auxquels pourvoit la Loi actuelle à trois mois précédant immédiatement la date d'expiration de la convention collective devrait permettre la conclusion de plusieurs conventions collectives avant leur date d'expiration. La frustration des parties, y compris celle des simples membres, ne peut qu'augmenter avec la durée de la période des négociations, surtout après l'expiration de la convention. Les problèmes de mise en vigueur des conventions tendent aussi à se multiplier plus rapidement si la nouvelle convention n'est pas conclue avant la date d'expiration de la convention précédente. Nous approuvons la prolongation recommandée du délai dans lequel l'avis de négociier peut être signifié et nous espérons que certains problèmes seront ainsi atténués.

OBLIGATION DE NE PAS MODIFIER LES MODALITÉS (Article 148(b))

Les modifications, à l'article 14 (b), du Code actuel (Partie V), sont conformes aux principes énoncés au préambule du présent Bill. L'importance de la procédure de négociation collective pourrait être compromise si on n'interdisait pas aux employeurs de modifier les taux de rémunération, une condition d'emploi ou un droit ou privilège des employés ou un droit ou privilège de l'agent négociateur. Nous sommes encouragés de constater qu'on admet enfin que les droits et privilèges non seulement des employés mais aussi de l'agent négociateur sont consacrés comme autant de questions qui pouvaient être modifiées par l'employeur au détriment de la procédure de négociation collective. Nous souscrivons aux dispositions du présent article du projet de loi.

TECHNOLOGIQUE (Articles 149 à 153)

Dans la lettre que nous adressons à M. Mackasey le 29 novembre 1971, nous lui avons fait part de notre approbation des principes dont se sont inspirés les dispositions du Bill C-253 sur le changement technologique. Les extraits suivants, de cette lettre, reflètent nos points de vue à ce sujet:

«En 1965, son honneur le juge Freedman, dans son rapport magistral sur les employés à long parcours des chemins de fer nationaux a déclaré sans ambages qu'«il incombe à l'entrepreneur qui introduit des changements de voir à ce que ces changements ne sont pas effectués au détriment de ses employés». Nous sommes heureux de constater que le Bill C-253 consacrera ce principe dans la loi. En vertu de la loi actuelle, il est strictement défendu de reviser une convention collective durant sa durée d'effet sans le consentement des deux parties. Il n'existe donc aucun moyen efficace de résoudre les problèmes de changement technologique qui se présentent pendant la durée d'une convention et que les parties n'auraient pas pu prévoir au moment où elles ont négocié la convention. Les employés et les syndicats en ont beaucoup souffert. L'É-

we are glad that the Freedman and the Task Force recommendations have been neatly blended in the proposals.”

“The principle of statutory prohibition against mid-term contract negotiations was acceptable and reasonable at a time when stability of labor relations was of prime concern. However, today this feature of the legislation tends to inject rigidity in situations in which both parties need flexibility. We support the concept of stability, but we reject the notion that the total ban on reopening of collective agreements is too sacred to be modified. We applaud you and the Government for being flexible yourselves in proposing that bargaining agents be given the opportunity to negotiate, during the term of existing contracts, provisions to assist employees affected by technological change. In the long run, employer-employee relations will be much less strife-ridden if your proposals are incorporated in the legislation.”

We are pleased to note that with some modifications, Bill C-183 retains the technological change provisions of the predecessor bill. Our comments quoted above, therefore, apply also to Sections 149 to 153 of the present Bill. However, we have reservations about certain aspects of these provisions which disturb us. These are: (i) the definition of “technological change” in Section 149(1); and, (ii) the provision in Section 150(1) which requires an employer to give notice of technological change likely to affect “significant” numbers of his employees.

i) *Definition of Technological change (Section 149(1))*

Section 149(1) of the Bill reads as follows:

«149. (1) In this section and sections 150 to 153, ‘technological change’ means:

- (a) the introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by him in the operation of the work, undertaking or business; and
- (b) a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.»

We find the above definition too narrow. It would exclude many situations in which technological changes affect employees. To begin with, the definition would not cover instances of technological changes unless they involve «introduction of equipment or material». Technological change is not always introduction of equipment or material. It is often a withdrawal or consolidation of equipment or material, and effects of such withdrawal or consolidation on employees are just as serious, if not more. For example, when General Steel Ware Limited decided, in 1963-64, to close down their Toronto operations in order to consolidate the Toronto production in Montreal and London, nearly 500 employees were affected.⁽³⁾ Similarly, when Pacific Press Limited of Vancouver decided in 1964 to consolidate all the operations of the Company from three separate buildings into one main building, several hundred employees were affected.⁽⁴⁾ The fact that this latter consolidation was accompanied by a number of changes in machinery along with the introduction of elec-

tronic equipment in relations of work is a studied question in depth and we are happy that the recommendations of his honor the judge Freedman and of the specialized team have been well integrated into the dispositions.»

«Le principe de l'interdiction statutaire de négociations pendant la durée d'une convention était acceptable et raisonnable au moment où la stabilité des relations de travail était d'importance primordiale. Aujourd'hui, cependant, cet aspect de la loi tend à rendre rigides des situations dans lesquelles les deux parties devraient jouir d'une certaine latitude. Nous souscrivons au principe de la stabilité mais nous rejetons l'idée que l'interdiction totale de révision des conventions collectives est trop sacrée pour être modifiée. Nous vous félicitons, vous et le gouvernement, d'avoir fait preuve de souplesse lorsque vous recommandez qu'on accorde aux agents négociateurs l'occasion de négocier, pendant la durée d'effet de conventions en vigueur, des dispositions pour assister les employés touchés par des changements technologiques. A la longue, les relations patronales-syndicales donneront lieu à moins de conflits si vos recommandations sont intégrées à la loi.»

Nous sommes heureux de constater qu'avec certaines modifications le Bill C-183 conserve les dispositions du Bill précédent visant le changement technologique. Nos commentaires qui précèdent s'appliquent donc aussi aux articles 149 à 153 du présent Bill. Il existe, cependant, certains aspects de ces dispositions qui nous inquiètent. Ce sont: (i) la définition de l'expression «changement technologique», à l'article 149(1); et (ii) la disposition de l'article 150(1) qui exige que l'employeur donne un avis de changement technologique qui pourra vraisemblablement toucher un nombre «important» de ses employés.

i) *Définition de changement technologique (Article 149(1))*

L'article 149(1) du Bill est rédigé en ces termes:

«149. (1) Au présent article et aux articles 150 à 153, «changement technologique» désigne

- a) la mise en service, par un employeur, dans son entreprise, affaire, ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et
- b) un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage, qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.»

Nous trouvons cette définition par trop restrictive. Elle pourrait exclure plusieurs situations où les changements technologiques touchent les employés. Tout d'abord, la définition ne vise pas les changements technologiques à moins qu'ils ne comprennent «la mise en service d'installations ou d'outillage». Le changement technologique ne comprend pas toujours la mise en service d'installations ou d'outillage. Il s'agit souvent du retrait ou de la consolidation d'installations ou d'outillage, et les effets d'un retrait ou d'une consolidation du genre sur les employés peuvent être tout aussi sérieux, sinon pires. Par exemple, lorsque la General Steel Ware Limited a décidé, en 1963-1964, de fermer ses installations à Toronto afin de consolider la production de Toronto à Montréal et à London, près de 500 employés ont été touchés.⁽³⁾ De même, quand la Pacific Press Limited de Vancouver a décidé, en 1964, de consolider toutes les opérations de la compagnie de trois édifices distincts en un seul édifice principal, plusieurs centaines d'employés ont été touchés.⁽⁴⁾ Puisque cette der-

tronic data processing equipment was a technological change of a different nature affecting different employees or the same employees in different ways. The proposed definition in Bill C-183 would not provide any statutory protection to employees in these situations. It would also not cover situations involving withdrawal of equipment or material or complete close down of operations. This is what happened when Armour and Company, then the second largest meat packer in the United States, closed down over a dozen of its plants across the country in the fifties and the early sixties.⁽⁶⁾ To go a step further, would this definition cover an employer who, in order to take advantage of a technical innovation of another employer contracts out portions of his operations, thereby laying off his own employees? The answer would seem to be clearly in the negative.

The definition in Section 149(1) imposes further restrictions by limiting the application of the technological change provisions to situations involving «equipment or material». Technical progress may involve changes other than those involving equipment or material. As pointed out by Professor Kotowitz «even though many people think that technical progress is primarily represented by or embodied in new and different machines, rather than organizational and other minor improvements, there is some evidence to suggest that the major part of the improvement in productivity per worker is due to these seemingly minor improvements and is not necessarily a result of major capital expenditure.»⁽⁶⁾ The improvement in productivity per worker referred to by Professor Kotowitz almost invariably affects employees. An example of such a change is the alteration of operations from a horizontal to a vertical type introduced by the Canadian Johns-Manville Company Limited of Asbestos, Quebec in the years between 1964 and 1966. In this case the change involved the flow of work from one level to another instead of separate operations which were spread out on particular floors. The change gave the Company a more efficient operation and caused a reduction of workmen from 90 to 60 on that job.⁽⁷⁾ We feel that the reference to «equipment or material» in the definition of technological change would exclude situations of this kind from the application of the law and would provide no protection to employees affected.

This brings us to a consideration of clause (b) of Section 149(1). Reading this clause in conjunction with clause (a), we interpret it to mean that provisions on technological change would be applicable only to situations in which (a) a change in the manner in which the employer carries on his work, undertaking or business occurs *simultaneously with or follows* the introduction of equipment or material; and (b) such change is *directly* related to the introduction of that equipment or material. In other words, if such a change occurs before the introduction of equipment or material or if it cannot be shown that such a change directly related to the introduction of equipment or material, the law would not apply. For example, would the law apply if an employer closes down either whole or a portion of his operations first, and after a few months resumes his work, either in the same location or different location with new equipment? Yet, this is precisely what happened in the meat packing industry in the United States in the fifties and the early sixties when the so-called

nière consolidation était accompagnée d'un certain nombre de changements d'outillage ainsi que de l'introduction d'équipement de traitement électronique des données, il s'agissait d'un changement technologique d'un genre différent touchant divers employés ou les mêmes employés de diverses façons. La définition proposée dans le Bill C-183 ne pourvoirait pas à une protection statutaire des employés dans de telles situations. Elle ne viserait pas des situations de retrait d'installations ou d'outillage ni la fermeture complète des installations. C'est ce qui s'est passé lorsque Armour and Company, la deuxième salaison en importance aux États-Unis, a fermé plus d'une douzaine de ses usines à travers le pays, dans les années cinquante et au début des années soixante.⁽⁵⁾ Ou encore, cette définition comprendrait-elle l'employeur qui, pour bénéficier de changements technologiques d'un autre employeur aurait imparti une partie de ses opérations et licencié ainsi ses propres employés? Il semblerait que non.

La définition à l'article 149 (1) impose d'autres restrictions car elle restreint l'application des dispositions visant le changement technologique aux situations où «(les) installations ou (l') outillage» entrent en jeu. Le progrès technologique peut comprendre des changements autres que ceux où les installations ou l'outillage entrent en cause. Comme l'a souligné le professeur Kotowitz: «même si plusieurs croient que le progrès technologique est représenté surtout par des machines neuves et différentes, au lieu d'améliorations de mode d'organisation et d'autres aspects moins importants, et que le changement technologique se réalise par de telles machines, les preuves nous porteraient à croire que la productivité de chaque travailleur est augmentée surtout par ces améliorations qui semblent peu importantes et pas nécessairement à la suite d'importantes immobilisations.»⁽⁶⁾ L'augmentation de productivité par travailleur, dont parle le professeur Kotowitz, touche presque inmanquablement les employés. Un exemple d'un tel changement c'est le changement des opérations d'un genre horizontal à un genre vertical, institué par la Canadian Johns-Manville Company Limited d'Asbestos (Québec), entre 1964 et 1966. Dans ce cas, il s'agissait d'un changement où l'enchaînement des tâches s'effectuait d'un niveau à l'autre au lieu d'entre opérations distinctes étalées sur des étages particuliers. Ce changement a assuré des opérations plus efficaces pour la compagnie et a réduit de 90 à 60 le nombre d'hommes au travail.⁽⁷⁾ Nous croyons que la mention «d'installations ou d'outillage» dans la définition de changement technologique soustrairait de telles situations aux dispositions de la loi et n'accorderait aucune protection aux employés touchés.

Nous en arrivons donc à l'examen de la clause (b) de l'article 149 (1). Si nous lisons cette clause concurremment avec la clause (a) nous l'interprétons de façon à ce que les dispositions visant le changement technologique ne s'appliqueraient qu'aux situations où (a) un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage se produit *en même temps que, ou suit*, la mise en service d'installations ou d'outillage; et (b) ce changement est en relation *directe* avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage. Ainsi, si un tel changement se produit avant la mise en service d'installations ou d'outillage ou si on ne peut démontrer que le changement est en relation directe avec la mise en service des installations ou d'outillage, la loi ne peut s'appliquer. Par exemple, la loi s'appliquerait-elle si un employeur ferme tout d'abord toutes ses opérations, ou une partie de ses opérations, et après quelques mois reprend son travail, soit au même endroit, soit dans un endroit différent, avec de l'équipement nouveau? Pour-

national packers were decentralizing their operations. Clause (b) would further complicate the matters because of the use of the word "directly". A technological change often starts a chain of events which result in many changes. It is difficult, in such a situation, to conclusively show the direct relationship between the technological change and a particular change that may affect employees. Even the time lag between the introduction of a change and its consequence can often blur the picture making it more difficult to show direct relationship. For example, when the Canadian National Railways made a decision in 1951 to change from steam to diesel electric locomotives, this decision started a chain of events. One of these events resulted in the closure of company's equipment maintenance shop after fifteen years at London, Ontario in 1966 which affected between 350 to 400 employees.⁽⁸⁾ More enlightening is the following description of the chain of events that occurred at Imperial Oil Limited.⁽⁹⁾

"Since 1957, the Company has undergone significant changes due to the rapid development of new processes, new techniques, improved automated equipment and changes in the organization of the Company. Several major organizational programmes were undertaken and completed during the period involving refinery processes, pipeline delivery systems, and accounting procedures. The accounting operation was originally decentralized in all operations of the Company. It is now concentrated in three major offices in Edmonton, Toronto and Montreal. Further decentralization may occur in future. At one point the Company controlled a large number of local bulk stations using its own employees. These now have been given over to independent agents and Company employees are not used. Between 1957 and 1965 these factors have contributed to a reduction in the regular work force from 14,400 to 11,300."

Would it be possible, in the above situation, for a union to establish a direct relationship between the consequences of technological change(s) and change(s)? We contend that it would be most difficult if not impossible to establish such a direct connection.

In addition to injecting these limitations, the definition of "technological change" completely disregards situations in which employees in one industry might be affected by technological changes in another industry. The effect on railroad employees with the coming of the automobile, and the impact of the introduction of recorded and taped music on musicians are but a couple of examples. The effects on employees in these situations are just as severe as changes in their own industries, if not more.

We suggest that this whole question of technological change should be looked at broadly in the legislation. To explain what we mean, we refer below to a passage from the Fifth Annual Review of the Economic Council of Canada:⁽¹⁰⁾

tant, c'est précisément ce qui s'est passé dans l'industrie des salaisons aux États-Unis dans les années cinquante et au début des années soixante lorsque les soi-disant salaisons nationales décentralisaient leurs opérations. La clause (b) compliquerait davantage la question à cause de l'emploi de l'expression «directe». Un changement technologique provoque souvent une série d'événements qui produisent plusieurs changements. Dans une telle situation, il est difficile de démontrer d'une manière concluante la relation directe entre le changement technologique et le changement particulier qui pourrait toucher les employés. Même le laps de temps entre l'introduction d'un changement et ses conséquences peut souvent embrouiller les événements et rendre plus difficile la tâche de démontrer une relation directe. Par exemple, lorsque les Chemins de fer nationaux ont décidé en 1951 de remplacer les locomotives à vapeur par des diesels électriques, cette décision a provoqué une série d'événements. Un de ces événements a entraîné la fermeture de l'atelier d'entretien d'équipement après quinze ans, à London, en 1966, et cette fermeture a touché entre 350 et 400 employés.⁽⁸⁾ La description de la série d'événements qui se sont produits à Imperial Oil Limited illustre on ne peut mieux ce genre de situation.⁽⁹⁾

«Depuis 1957, la Compagnie a subi des changements importants dus au perfectionnement rapide de nouveaux procédés, de nouvelles techniques, d'équipement automatisé amélioré et de changements de mode d'organisation de la Compagnie. Pendant cette période, on a entrepris et mené à bonne fin plusieurs programmes importants visant l'organisation des procédures de raffinage, des systèmes de livraison par oléoducs et des méthodes comptables. Au début on a décentralisé la comptabilité dans toutes les opérations de la Compagnie. Elle est actuellement concentrée dans trois bureaux principaux à Edmonton, à Toronto et à Montréal. Il se peut que les opérations soient davantage décentralisées à l'avenir. A un moment donné la Compagnie contrôlait un grand nombre de centrales de distribution où travaillaient ses propres employés. Ce sont des agent indépendants qui les contrôlent maintenant et les employés de la compagnie n'y travaillent plus. Entre 1957 et 1965, ces facteurs ont contribué à la réduction de la main-d'œuvre normale de 14,400 à 11,300.»

Un syndicat pourrait-il, dans une telle situation, établir un rapport direct entre les conséquences de changement(s) technologique(s) et le(s) changements(s)? Nous soutenons qu'il serait très difficile sinon impossible d'établir un tel rapport direct.

En plus d'imposer ces restrictions, la définition de «changement technologique» ne tient aucunement compte de situations où les employés dans une industrie peuvent être touchés par des changements technologiques dans une autre industrie. L'effet sur les employés des chemins de fer de l'avènement de l'automobile et l'impact de l'introduction de la musique sur disque et sur ruban sur les musiciens n'en sont que deux exemples. Les effets sur les employés dans de telles situations sont tout aussi sérieux que des changements dans leur propre industrie, sinon davantage.

Nous suggérons que la loi vise globalement toute cette question de changements technologiques. En guise d'explication nous citons ci-dessous un extrait du Cinquième exposé annuel du Conseil économique du Canada:⁽¹⁰⁾

"Technological change, as defined here, includes not only new industrial applications and techniques for producing goods and services which flow from discoveries in the field of science, but also new applications and arrangements in the field of industrial organization and management. The central feature of technological change is that it is directed towards new and better ways of combining resources to satisfy human wants. This may involve the introduction of new processes or techniques of production which increase the amount of output in relation to resources employed (productivity). It may involve the introduction of a new product not previously available, such as television, or a new service not previously available, such as travel by jet aircraft or problem-solving by computers. It may involve improvements in the quality of existing products, such as the wearing capacity of a tire, the performance characteristics of a radio, the output capacity of a generator, or the strength or durability of a metal alloy. It may involve the displacement of existing products with better or cheaper substitutes, as in the case of synthetic fibres which replace natural fibres, or plastics which replace metal, or automobiles which replace horsedrawn vehicles. Or it may simply involve a change in design which alters tastes and bring about a shift in the level or structure of demand."

It should be acknowledged that each one of the changes referred to by the Economic Council may affect employees. It is necessary, therefore, to provide statutory safeguards. As an aside, we should point out that most of the writers and authorities who have researched and written on the subject of technological change have either used a much broader concept than the definition in Section 149(1) or referred to "technological and other change". For example, Professor Kruger uses the phrase "industrial conversion", the Task Force on Labour Relations talked of "technological and other change" and even Justice Freedman has used the words "technological change" as a broader concept. We should further point out that many collective agreements in Canada contain provisions to cushion the effects of technological change which do not limit the application of such provisions to situations in which the definition in Bill C-183 would seem to apply. We are afraid that with the coming in force of the legislation, there will be a tendency on the part of employers who have already negotiated provisions on technological change to attempt to limit their application to situations referred in the definition as proposed in the Bill. By the same token, employers who have not yet negotiated such provisions would limit themselves to the definition in the law thereby conforming to the statutory requirements. In other words, the definition in the Bill would most likely be used as a norm instead of a minimum in dealing with questions related to technological change. In addition, we are quite concerned that this definition if incorporated into the Canada Labour Code might set a precedence for legislators in other jurisdictions in Canada to follow. We recommend, therefore, that the definition of technological change in Section 149(1) be amended to include changes other than those which involve mere introduction of equip-

«Le changement technologique, tel que nous l'entendons ici, comprend non seulement les nouvelles applications industrielles et les nouvelles techniques de production de biens et services qui découlent des découvertes scientifiques, mais aussi les nouvelles applications et les nouvelles méthodes dans le domaine de l'organisation et de la gestion des entreprises. Le changement technologique a pour principale caractéristique d'être orienté vers la mise au point de meilleures et de nouvelles façons de combiner les ressources en vue de la satisfaction des besoins de l'homme. Ce processus peut comprendre l'introduction de nouveaux procédés ou de nouvelles techniques de production, qui accroissent le volume de la production par rapport à la quantité de ressources utilisée (productivité). Il peut comprendre aussi la mise au point de produits nouveaux non disponibles jusque-là, comme les appareils de télévision, ou encore de services nouveaux, comme le transport par avion à réaction ou la solution de problèmes à l'aide d'ordinateurs électroniques, ou encore l'amélioration de la qualité de produits existants, comme la résistance à l'usure d'un pneu, le rendement d'un appareil de radio, la capacité d'un générateur ou la force ou la durée d'un alliage métallique. Il peut comprendre enfin le remplacement de produits existants par des succédanés meilleurs ou moins chers, par exemple, des fibres naturelles par des fibres synthétiques, des métaux par des matières plastiques, ou des véhicules hippomobiles par des automobiles, ou tout simplement se limiter à un changement dans la présentation d'un produit qui, en modifiant les goûts, peut influencer sur le volume ou la composition de la demande.»

Il faudrait reconnaître que chacun des changements dont fait mention le Conseil économique peut toucher les employés. Il faut donc pourvoir à des garanties statutaires. Nous soulignons ici que la plupart des écrivains et des spécialistes qui ont fait des recherches sur la question du changement technologique et qui ont écrit sur ce sujet se sont servis d'un concept beaucoup plus vaste que la définition à l'article 149(1) ou bien ils ont parlé de «changement technologique et autre». Par exemple, le professeur Kruger emploie l'expression «conversion industrielle», l'Équipe spécialisée en relations de travail parle de «changement technologique et autre» et même son honneur le juge Freedman a donné à l'expression «changement technologique» une plus large acception. Nous tenons aussi à souligner que plusieurs conventions collectives au Canada comprennent des dispositions pour diminuer les effets de changement technologique, dont l'application n'est pas restreinte aux situations auxquelles semble s'appliquer la définition du Bill C-183. Nous craignons qu'avec la mise en vigueur de la loi, les employeurs qui auront déjà négocié des dispositions visant le changement technologique seront portés à restreindre l'application de ces dispositions aux situations dont fait état la définition proposée dans le Bill. De même, les employeurs qui n'ont pas encore négocié de telles dispositions seraient portés à s'en tenir rigoureusement à la définition de la loi, et donc aux prescriptions légales. Ainsi, la définition du Bill servirait vraisemblablement de norme plutôt que de minimum lorsqu'il s'agirait de traiter de questions visant le changement technologique. Nous nous inquiétons aussi que si cette définition est intégrée au Code canadien de travail, elle pourrait créer un précédent que suivraient d'autres législateurs dans d'autres juridictions au Canada. Nous recommandons donc que soit modifiée la définition de change-

ment or material and that a broader approach should be taken on effects of technological change.

(ii) "Significant" Employees

We are somewhat disappointed that the Bill limits the application of the 90-day advance notice provisions to situations in which only "significant" number of employees would be affected by technological change. We tend to agree with the viewpoint expressed by the Task Force on Labour Relations that for an individual worker "it makes no difference whether he alone is out of a job because of a change or whether he is in a large company of fellow workers similarly separated from employment".⁽¹¹⁾ Accordingly, we recommend that this proposal be revised so that employers would be required to give advance notice regardless of the number of employees who might be affected by technological changes.

We note that clause (a) of Section 150(3) has been revised in Bill C-183 presumably to ensure that what is deemed by the regulation to be a "significant" number of employees may reflect different kinds and sizes of enterprises within federal jurisdiction. However, as long as the requirement for giving the notice is limited to situations in which significant number of employees are likely to be affected by a technological change, possibilities of employers getting around the statutory requirements exist. For example, if it is deemed that 100 is a significant number in respect of a particular business, the employer could easily show that the number of employees likely to be affected by technological change is less than 100. We feel that the retention of the word "significant" in the technological change provisions most likely will give rise to many situations of this kind. We recommend, therefore, that references to "significant" number of employees be deleted from these provisions of Bill C-183.

To sum up our views on the technological change provisions, we approve them in general, and we commend the Government for proposing these provisions. We feel that these sections are a significant step forward. At the same time, however, we are concerned that the narrow definition of "technological change" and the limitations of notice only in cases of effects on "significant" number of employees might confine the parties' arrangements to assist employees affected by technological change to a very limited area. In addition, as already pointed out earlier, the provision in the Canada Labour Code will most likely tend to set precedence for other jurisdictions in Canada. We suggest, therefore, that provisions in the federal legislation should be such as not to hinder progress in industrial relations by confining their application to narrow limits.

POWERS OF ARBITRATORS (Section 157)

Provisions of this section are almost identical to the recommendations of the Alliance with respect to the powers of adjudicators under the Public Service Staff Relations Act. If arbitrators are expected to do the difficult task of dispensing justice, they must be given the powers to summon and enforce the attendance of wit-

ment technologique à l'article 149(1) afin qu'elle comprenne les changements autres que ceux qui visent seulement la mise en service d'installations ou d'outillage et que l'on conçoive en termes plus larges les répercussions de changements technologiques.

(ii) Nombre «important» d'employés

Nous sommes quelque peu déçus de ce que le Bill restreint l'application des dispositions visant le préavis de 90 jours aux seules situations où un nombre «important» d'employés serait touché par le changement technologique. Nous sommes portés à faire nôtre le point de vue exprimé par l'Équipe spécialisée en relations de travail à l'effet que pour le travailleur individuel «il n'y a pas de différence entre être seul à perdre son emploi à cause d'un changement technologique, et partager cette situation avec beaucoup d'autres travailleurs».⁽¹¹⁾ Nous recommandons donc que cette disposition soit remaniée afin que les employeurs soient tenus de donner un préavis sans qu'en- tre en question le nombre d'employés qui pourrait être touché par les changements technologiques.

Nous remarquons qu'on a révisé la clause (a) de l'article 150(3) du Bill C-183 afin d'assurer, nous supposons, que ce que le règlement désigne comme nombre «important» d'employés puisse refléter des entreprises de nature et d'importance diverses ressortissant aux lois fédérales. Cependant, aussi longtemps que l'exigence de donner un préavis se limite aux situations où un nombre important d'employés serait vraisemblablement touché par le changement technologique, il existe une possibilité que les employeurs puissent se soustraire aux prescriptions de la loi. Si, par exemple, on juge que 100 est le nombre important pour une entreprise particulière, l'employeur pourrait facilement démontrer que le nombre d'employés qui serait vraisemblablement touché par le changement technologique est inférieur à 100. Nous croyons que le maintien de l'expression «important» dans les dispositions visant le changement technologique donnera vraisemblablement lieu à plusieurs situations du genre. Nous recommandons donc que soient abrogées de ces dispositions du Bill C-183, ces mentions de nombre «important» d'employés.

Pour résumer nos opinions sur les dispositions visant le changement technologique, nous les approuvons, dans l'ensemble, et nous félicitons le gouvernement d'avoir proposé ces dispositions. Nous croyons qu'il s'agit de dispositions progressives. Mais nous craignons que la définition restrictive de «changement technologique» et la restriction d'avis seulement en cas d'effets sur un nombre «important» d'employés pourraient limiter à un domaine très restreint les dispositions que prennent les parties pour aider les employés touchés par le changement technologique. De plus, comme nous l'avons déjà souligné, la disposition du Code canadien du travail tendrait vraisemblablement à établir un précédent pour d'autres juridictions au Canada. Nous suggérons donc que les dispositions d'une loi fédérale ne devraient pas être de nature à entraver le progrès dans les relations industrielles en restreignant sévèrement leur application.

POUVOIRS DES ARBITRES (Article 157)

Les dispositions à cet article sont presque identiques aux recommandations de l'Alliance par rapport aux pouvoirs des arbitres en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Si on s'attend à ce que les arbitres s'acquittent de la tâche difficile de dispenser la justice, on doit leur accorder les pouvoirs de convoquer et

nesses and compel them to give oral or written evidence, and to produce such documents and things as the arbitrator deems necessary. We, therefore, approve both the proposal in this section and the proposal in Section 192 whereby refusal to abide by the order of the arbitrator is declared to be an offence subject to summary conviction and a fine.

UNION SECURITY (Section 162)

The proposal in the Bill is an improvement over the present Act but we are disappointed that the Bill has fallen short of the recommendation of the Task Force on Labour Relations.⁽¹²⁾ We are of the view that no collective bargaining system can survive and operate effectively if the organizations representing employees do not have adequate financial resources. Compared to the resources of employers, unions are at a great disadvantage in this regard. Enshrinement of the principle of union security is essential for the stability and security of employee organizations and for the viability of sound collective bargaining relationships. We, therefore, urge that the proposal in this section be modified so that a compulsory irrevocable check-off of regular and reasonable dues be available to a certified union as a right upon the negotiations of its initial collective agreement and thereafter.

We have touched upon some of the major aspects of Bill C-183 in the brief. On other matters such as unfair practices and promotion of industrial peace, we approve the proposed amendments. We do not feel it is necessary to treat these matters in detail in this brief.

To conclude, we feel that Bill C-183, by and large, is a good piece of legislation. However, we are concerned with the treatment of certain matters in the Bill. Provisions relating to technological change in particular are ones which we believe need further revision. With modifications to the provisions of the Bill as suggested by the Alliance, we are sure the legislation will go a long way towards living up to the spirit of its preamble.

de faire comparaître des témoins et de les contraindre à déposer oralement ou par écrit, et de produire tels documents et telles preuves que jugera nécessaires l'arbitre. Nous souscrivons donc aux dispositions de cet article ainsi qu'à celle de l'article 192, selon laquelle le refus de se conformer à l'ordonnance de l'arbitre est déclaré une infraction passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende.

SECURITÉ SYNDICALE (Article 162)

Les dispositions du Bill constituent une amélioration de la loi actuelle mais nous sommes déçus que le Bill ne tienne pas compte de toutes les recommandations de l'Équipe spécialisée en relations de travail.⁽¹²⁾ Nous croyons qu'aucun système de négociation collective ne peut survivre et fonctionner avec efficacité si les organisations qui représentent les employés ne disposent pas de ressources financières suffisantes. À ce point de vue, les syndicats sont sérieusement désavantagés par rapport aux ressources des employeurs. Il faut que soit consacré le principe de la sécurité syndicale afin d'assurer la stabilité et la sécurité des associations d'employés et la viabilité de bonnes relations de négociation collective. Nous encourageons donc la modification des dispositions de cet article afin que soit accordé à un syndicat accrédité, de plein droit lors de la négociation de sa première convention collective, et par la suite le précompte obligatoire et irrévocable des cotisations ordinaires et raisonnables.

Nous avons, dans ce mémoire, traité de quelques-uns des aspects principaux du Bill C-183. Sur d'autres questions, telles les pratiques injustes et la promotion de la paix industrielle, nous approuvons les modifications proposées. Nous ne jugeons pas qu'il faille traiter de ces questions en détail dans le présent mémoire.

Somme toute, nous croyons qu'à tout prendre le Bill C-183 est un bon projet de loi. Nous nous inquiétons, cependant, de la manière dont on traite de certaines questions dans le Bill. Nous croyons surtout qu'il faudra réviser davantage les dispositions visant le changement technologique. Si les dispositions du Bill sont modifiées conformément aux recommandations de l'Alliance, nous sommes certains que le Bill contribuera énormément à concrétiser les principes énoncés dans le préambule.

⁽¹²⁾ Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service: Second Report dated January 13, 1971: p. 10.

⁽¹³⁾ Task Force on Labour Relations: Canadian Industrial Relations: 1969: p. 208.

⁽¹⁴⁾ Cowan, G. K.: Proposed Measures to Facilitate Human Adjustment to Technological and Other Change: Twelve Selected Case Studies: Economic Council of Canada: 1966: pp. 27-32.

⁽¹⁵⁾ Cowan, G. K.: op cit pp. 46-49.

⁽¹⁶⁾ Kruger, A.: Human Adjustment to Industrial Conversion prepared for Task Force on Labour Relations: 1968.

⁽¹⁷⁾ Kotowitz, Y.: Technological Progress and Labour Displacement in The Canadian Labour Market edited by A. Kruger and N. Meltz: Centre for Industrial Relations, University of Toronto: 1968: p. 125.

⁽¹⁸⁾ Cowan, G.K.: op cit p. 6.

⁽¹²⁾ Groupe consultatif sur la rémunération du personnel de direction de la Fonction publique: Deuxième rapport, 13 janvier 1971, p. 9.

⁽¹³⁾ Équipe spécialisée en relations de travail: Les relations du travail au Canada: 1968: p. 228.

⁽¹⁴⁾ Cowan, G.K.: Proposed Measures to Facilitate Human Adjustment to Technological and Other Change: Twelve Selected Case Studies: Conseil économique du Canada: 1966: pp. 27-32.

⁽¹⁵⁾ Cowan, G.K.: op. cit. pp. 46-49.

⁽¹⁶⁾ Kruger, A.: Adaptation des travailleurs à la conversion industrielle: étude préparée pour l'Équipe spécialisée en relations de travail: 1968.

⁽¹⁷⁾ Kotowitz, Y.: *Technological Progress and Labour Displacement in the Canadian Labour Market*, éditeurs: A. Kruger et N. Meltz: Centre des relations industrielles, Université de Toronto: 1968: p. 125.

⁽¹⁸⁾ Cowan, G.K.: op. cit. p. 6.

⁽⁸⁾ Cowan, G.K.: op cit pp. 9-10.

⁽⁹⁾ Cowan, G.K.: op cit p. 40.

⁽¹⁰⁾ Economic Council of Canada: Fifth Annual Review: September 1968: pp. 35-36.

⁽¹¹⁾ Task Force on Labour Relations: op cit p. 194.

⁽¹²⁾ Task Force on Labour Relations: op cit p. 149.

⁽⁸⁾ Cowan, G.K.: op. cit. pp. 9-10

⁽⁹⁾ Cowan, G.K.: op. cit. p. 40

⁽¹⁰⁾ Conseil économique du Canada: Cinquième exposé annuel: septembre 1968: pp. 38-39.

⁽¹¹⁾ Équipe spécialisée en relations de travail: op. cit., p. 213

⁽¹²⁾ Équipe spécialisée en relations de travail: op. cit., p. 149.

APPENDIX «D»

BRIEF TO
COMMONS COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER
AND IMMIGRATION
HOUSE OF COMMONS
SUBMITTED BY
CANADIAN BROTHERHOOD OF RAILWAY,
TRANSPORT AND GENERAL WORKERS
Commons Committee on Labour, Manpower and
Immigration,
House of Commons,
Ottawa.

Gentlemen:

The Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, having more than 85% of its members in the federal jurisdiction, is vitally concerned with the proposed amendments to the Canada Labour Code contained in Bill C-183. We welcome this opportunity to put before you our views of the legislation for your guidance in considering possible recommendations for changes and improvements.

Our general reaction to Bill C-183 is mostly favourable. The amendments proposed—with a few exceptions we shall deal with presently—appear to us to be progressive and constructive, and conducive to the betterment of labour relations in the federal jurisdiction.

We welcome the easing of certification requirements, the strengthening of prohibitions against unfair labour practices, the protection to be given to arbitrators from having their decisions reversed or set aside by the courts, and the extension of collective bargaining rights to professionals, confidential employees, and even, conditionally, to some managerial personnel.

The certification changes promise to facilitate the task of organizing workers in the federal field. The reduction of the number of workers in a bargaining unit which must be signed up to obtain a representation vote (from 51% to 35%) will be very helpful. So will the change in the determination of the vote results based on the majority of those actually voting rather than those eligible to vote. We have always felt it was unfair to "count" employees who did not exercise their right to vote, and doubly unfair to count them all, in effect, as being opposed to union representation.

We have long felt, too, that the unfair labour practices section of the Act was too weak, as well as being spottily and inadequately enforced. The penalties imposed in the few cases where an employer was actually prosecuted and found guilty were so ridiculously mild as to constitute more of an encouragement than a deterrent. Putting teeth into the law in this area is a long-overdue development, which we strongly approve.

One of the most progressive items in the Act, as we see it, is the protection it would give to any employee not on strike who refused to perform work normally done by striking workers (Section 184 (3)(c)).

APPENDICE «D»

MÉMOIRE AU
COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, MAIN-D'ŒUVRE
ET IMMIGRATION
CHAMBRE DES COMMUNES
PRÉSENTÉ PAR
LA FRATERNITÉ CANADIENNE DES CHEMINOTS,
EMPLOYÉS DES TRANSPORTS ET AUTRES
OUVRIERS

Le Comité permanent du travail, main-d'œuvre et immigration,
Chambre des communes,
Ottawa

Messieurs,

La Fraternité canadienne des Cheminots, Employés des Transports et autres Ouvriers, comptant plus de 85 p. 100 de son effectif dans le domaine fédéral, se préoccupe essentiellement des projets d'amendements au Code canadien du travail que comprend le Bill C-183. Nous sommes heureux de cette occasion de vous présenter nos opinions à l'égard de ce projet de loi, pour votre gouverne lorsque vous étudierez les recommandations possibles en vue de modifications et d'améliorations.

Notre réaction générale à l'égard du Bill C-183 est favorable, dans l'ensemble. Les amendements proposés, sauf quelques exceptions que nous traiterons bientôt, nous paraissent progressistes et constructifs, destinés à améliorer les relations industrielles qui relèvent de la compétence fédérale.

Nous accueillons avec joie l'élargissement des exigences pour l'accréditation, le renforcement des interdictions contre les pratiques déloyales à l'endroit du syndicalisme, la protection qui sera accordée aux arbitres contre l'infirmité de leurs décisions par les tribunaux, ainsi que l'extension des droits à la négociation collective aux professionnels, employés ayant des fonctions confidentielles et même, en vertu de certaines conditions, au personnel de gestion.

Les changements apportés à l'accréditation faciliteront la tâche de recrutement dans le domaine fédéral. La réduction du nombre de travailleurs d'une unité de négociation qui doivent indiquer leur adhésion afin d'obtenir un vote de représentation (de 51 p. 100 à 35 p. 100), sera très utile. Ainsi va-t-il du résultat du vote, qui sera fondé sur la majorité des votants plutôt que ceux qui ont le droit de vote. Nous avons toujours estimé qu'il était injuste de compter les employés qui n'exerçaient pas le droit de vote, et doublement de les compter tous, en fait, comme étant opposés à la représentation syndicale.

Nous avons longtemps estimé aussi que l'article relatif aux pratiques injustes ou déloyales de cette loi était trop faible, en plus d'être appliqué de façon erratique et inadéquate. Les peines imposées dans les cas peu nombreux où l'employeur a fait l'objet d'une poursuite et a été trouvé coupable étaient si minimes qu'elles constituaient beaucoup plus un encouragement qu'un empêchement. Le fait d'avoir donné à la loi un peu plus de force était attendu depuis longtemps et nous l'approuvons fermement.

À notre avis, une des parties les plus progressistes du projet de loi, c'est la protection à un employé qui ne fait la grève et qui refuse d'accomplir le travail normalement effectué par les grévistes (article 184 e).

This section will provide much-needed safeguards for workers wishing to respect legal picket lines, enabling them to honour their trade union principles without being subjected to punishment or harassment from their employers.

Unfortunately, Section 184 does not cover employees who are allowed to cross picket lines to deliver goods to a struck plant or pick up goods there. This is a recurring problem for our members employed as express-freight motormen with Canadian National Railways. They are continually being directed to cross legal picket lines to deliver or pick up merchandise, and, when they refuse, are disciplined by the assessment of demerit marks. In several cases they have been suspended for periods of up to two weeks. We see no reason to distinguish between different kinds of workers in sanctioning the refusal to cross picket lines, and urge that Section 184 be broadened to protect the drivers of trucks and other commercial vehicles.

Most of the alterations that have been made in this legislation since it was first introduced have improved on the earlier version. We especially welcome the deletion of the section in the previous Bill (C-253) which would have imposed limitations on the right of striking workers to engage in picketing. Had this part of the Bill been enacted, it would have violated the civil liberties of unionized employees in the federal jurisdiction, and we are happy to see it dropped from the present Bill.

We also applaud the addition of a preamble to the new Bill, affirming a faith in free collective bargaining and the constructive settlement of disputes, and noting Canada's ratification of Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning freedom of association and the right of workers to organize unions.

We would be remiss, however, if we did not refer to those relatively few sections of Bill C-183 that we feel could have consequences detrimental to employees in the federal jurisdiction.

First, we question the broadening of the definition of the word "strike" (Section 107) to include "a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output." Under no circumstances, in our view, can a slowdown be defined as a strike. It is, rather, an alternative to the strike, which we feel should continue to be defined solely as "a concerted cessation of work." To include slowdowns in the same category as strikes is not only to confuse entirely different acts, but to pose an impossible task of enforcement.

As you are no doubt aware, a slowdown can often be conducted entirely within the rules of a plant or office, simply by adhering scrupulously to every company regulation. How can an act that is legal in terms of the employers' own operating rules be judged illegal by the Labour Code? And if judged illegal, how could it be halted? Certainly not by a back-to-work order! We trust that the logical absurdity involved in lumping slowdowns and strikes under the same generic term will be recognized, and that the definition of "strike" as contained in the existing Act will be left unchanged.

Cet article assure des sauvegardes essentielles aux travailleurs qui désirent respecter les lignes de piquetage légales, leur permettant de faire honneur à leurs principes syndicaux sans être assujettis à une peine ou harcèlement de leurs employeurs.

Malheureusement, l'article 184 ne vise pas les employés qui doivent franchir les lignes de piquetage pour livrer des marchandises à une usine en grève ou y cueillir des marchandises. C'est un problème constant pour nos membres qui conduisent les camions du service des messageries aux chemins de fer Nationaux du Canada. On les charge continuellement de franchir les lignes de piquetage légales pour livrer ou lever les marchandises et, s'ils refusent, ils sont disciplinés en leur enlevant des points de mérite. Dans plusieurs cas, il y a même une suspension pendant des périodes allant jusqu'à deux semaines. Nous ne voyons aucune raison de distinguer entre les différentes catégories de travailleurs, en approuvant le refus de franchir les lignes de piquetage, et nous demandons instamment que l'article 184 soit élargi afin de protéger les conducteurs de camion et autres véhicules commerciaux.

La plupart des modifications proposées à cette mesure législative, depuis sa première présentation, ont amélioré sa version antérieure. Nous accueillons tout particulièrement la suppression de l'article de l'ancien projet de loi (C-253) qui aurait imposé des limites sur le droit des grévistes de faire le piquetage. Si cette partie du projet de loi avait été adoptée, il y aurait eu infraction aux libertés civiles des syndiqués relevant de la compétence fédérale, et nous sommes heureux qu'elle ait été éliminée du présent Bill.

Nous applaudissons aussi l'addition d'un préambule au nouveau projet de loi, affirmant la confiance dans la libre négociation collective et le règlement constructif des différends, constatant l'approbation du Canada de l'Accord numéro 87 du Bureau international du travail à l'égard de la liberté d'association et du droit du travailleur de se syndiquer.

Nous manquerions à notre devoir, toutefois, si nous ne mentionnions pas les articles peu nombreux du Bill C-183 qui, à notre avis, pourraient avoir des conséquences néfastes pour les employés relevant du Fédéral.

Tout d'abord, nous mettons en doute l'élargissement de la définition de l'expression «grève» (article 107) pour inclure «un ralentissement du travail ou d'autres activités concertées d'employées relatives à leur travail lorsque ces mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement.» En aucune circonstance, à notre avis, peut-on définir un ralentissement du travail comme étant une grève. Plutôt, c'est une solution de rechange à la grève, qui devrait continuer à porter la seule définition de «ralentissement du travail concerté». Inclure les ralentissements de travail dans la même catégorie que les grèves, non seulement prête à confusion entre deux gestes différents, mais pose aussi la tâche impossible de son application.

Comme vous le savez sans doute, un ralentissement peut souvent se produire dans le cadre même des règlements d'une usine ou d'un bureau, tout simplement en s'en tenant scrupuleusement aux règlements de la compagnie. Comme un geste qui est légal selon le règlement même de l'employeur peut-il être jugé illégal par le Code du travail? Et si on le juge illégal, comment l'arrêter? Certes pas en exigeant un retour au travail! Nous osons croire que l'absurdité logique en groupant les ralentissements et les grèves sous le même toit générique, sera reconnue et que la définition de «grève» de la loi actuelle demeurera inchangée.

When the first version of this Bill was unveiled last year, we conveyed our misgivings to the then Minister of Labour, the Hon. Bryce Mackasey, about the proposed reconstitution of the Canada Labour Relations Board. We did not oppose the reconstitution as such, conceding that the many added duties the new Act would invest in the Board would require its revision and its transformation into a full-time Board. However, the wording of this part of the Bill (Sections 111 to 123) caused us some anxiety, since it did not spell out the representative nature of the Board, as does the present Act. We expressed the fear that the restructured Board would be made up entirely of members who had no practical experience in labour relations, either from the union or management side. We urged that they continue to be drawn from the ranks of the parties of interest, as is now the practice, although we did not object to having some members of the new Board chosen from the academic and professional fields, to represent the so-called "public interest". We are disappointed that the revised Bill remains uncommitted to the retention of a representative Board, but are somewhat reassured by the statement of the new Minister of Labour, Mr. Martin O'Connell, that the need for members with practical labour relations experience will not be overlooked in appointing the new Board. We have every faith that this commitment will be honoured, but would be much happier if something were spelled out in the legislation to guarantee that the representational principle will not be abandoned under some future government.

It is difficult to give a reasoned appraisal of the concept of a reconstituted full-time Board, because of the intangibles that Bill C-183 necessarily omits. Much depends on the calibre and character of the appointees to the Board. Since they are to be given so many discretionary powers, and made immune from court challenges to their decisions (except on the grounds that they have exceeded their authority under the Act), their attitudes and philosophies are obviously of critical importance. We would feel much more confident in expressing our opinion of this part of the Bill if we could foresee what manner of men would be entrusted with such powers. Since we cannot, we must rely on the wisdom and judgment of Mr. O'Connell and other members of the cabinet who approve such appointments.

The most disappointing part of Bill C-183, to us, is the one dealing with technological change (Sections 149 to 153). Admittedly, it represents a forward step—but it does not go nearly as far to meet the major problem of technological change as we had hoped it would. Like most other unions in Canada, we have pushed for legislation based firmly on the principles enunciated by Mr. Justice Samuel Freedman in his historic report eight years ago—that employers should not have the unilateral right to introduce technological change, that such changes should instead be subject to negotiations with the union or unions representing the affected employees.

Bill C-183 takes a tentative first step in that direction, but stops far short of the Freedman formula. It would allow negotiations on technological change during the term of an agreement only with the consent of the new CLRB—and would, moreover, confine the negotiations to "terms and conditions or security of employment" likely to

Quand la première version de ce projet de loi a été dévoilée l'an dernier, nous avons transmis nos craintes au Ministre du travail d'alors, l'honorable Bryce Mackasey, au sujet de la nouvelle composition du Conseil canadien des relations ouvrières. Nous n'étions pas opposés à cette nouvelle composition comme telle, avouant que les nombreuses fonctions nouvelles que la loi dévoluierait au Conseil nécessiteraient une révision et une transformation de cet organisme en Conseil à plein temps. Toutefois, la teneur même de cette partie du projet de loi (article 111 à 123) nous préoccupe quelque peu, car elle n'explicite pas le caractère représentatif du Conseil comme le fait la loi actuelle. Nous avons exprimé la crainte que le Conseil restructuré se composerait seulement de membres qui n'avaient aucune expérience pratique des relations ouvrières, soit du côté syndical soit du côté patronal. Nous avons insisté qu'ils continuent à être tirés des rangs des parties en cause, comme on le fait à l'heure actuelle même si nous n'avions pas d'objection à ce que certains membres du nouveau Conseil viennent des domaines académiques et professionnels, pour représenter le prétendu «intérêt public». Nous sommes déçus de voir que le Bill révisé ne se prononce pas quant au maintien d'un Conseil représentatif, mais nous sommes rassurés quelque peu par la déclaration du nouveau Ministre du travail, l'honorable Martin O'Connell, à l'effet que, dans les nominations au nouveau Conseil, on ne négligera pas le besoin de personnes ayant une expérience pratique des relations ouvrières. Nous sommes pleinement confiants que cet engagement sera honoré, mais nous serions beaucoup plus heureux s'il y avait dans la mesure législative une garantie que le principe de représentation ne sera pas abandonné par un gouvernement futur.

Il est difficile d'évaluer raisonnablement un Conseil reconstitué à plein temps, en raison des impondérables que le Bill C-183 omet nécessairement. Beaucoup dépend de la qualité et du caractère même de ceux qui sont nommés au Conseil. Puisqu'ils doivent avoir tant de pouvoirs discrétionnaires, et qu'ils soient exempts de poursuites judiciaires à la suite de leurs décisions (sauf pour le motif qu'ils ont outrepassé leur autorité en vertu de la loi), leurs attitudes et leurs philosophies deviennent d'importance critique. Nous serions beaucoup plus confiants, en exprimant notre opinion sur cette partie du Bill, si nous pouvions prévoir quel genre d'hommes aura ces pouvoirs. Comme nous ne pouvons le faire, nous devons nous fier à la sagesse et au jugement de M. O'Connell et des autres membres du Cabinet qui approuvent ces nominations.

La partie la plus décevante du Bill C-183, à notre avis, est celle qui traite des changements techniques (articles 149 à 153). Avouons que c'est un pas de l'avant; mais, il est loin de répondre au problème majeur de changement technique, comme nous l'aurions espéré. Comme la plupart des autres syndicats au Canada, nous avons insisté sur une mesure législative fondée solidement sur les principes énoncés par le juge Samuel Freedman, il y a huit ans, dans son rapport historique: que les employeurs ne devraient pas posséder le droit unilatéral d'inaugurer des changements techniques, que lesdits changements devraient faire l'objet de négociations avec le syndicat ou les syndicats qui représentent les employés en cause.

Le Bill C-183 prend un tout petit pas en ce sens, mais il s'arrête bien avant la formule Freedman. Il permettrait des négociations sur les changements techniques pendant la vie d'une convention collective, avec le consentement du CCRO et, de plus, il limiterait les négociations aux «conditions ou la sécurité de l'emploi» qui pourraient être tou-

be affected by such change. In other words, the right of an employer to introduce technological changes unilaterally would still not be open to challenge. All a union could do would be to negotiate with a view to protecting its members from the adverse effects of such changes—and even that only if the CLRB gave its permission.

The amendments made to the technological change sections in response to business pressure give added cause for concern. We do not object in principle to having existing contracts exempted from Sections 150 to 153, so that companies and unions will have the opportunity to negotiate their own technological change provisions. We are concerned, however, that workers locked into long-term agreements will be denied the protection of the new Act for two or three years; and there is also a danger that some employers may take advantage of this period of immunity to undertake massive automation projects that will cause layoff or dislocation of many of their employees. Perhaps your Committee will give consideration to the insertion of clauses that would plug these loopholes.

We are unhappy, too, with some of the vague wording of these sections of the Bill. For example, an employer will be compelled to give 90 days' advance notice only if the planned changes affect "a significant number of his employees". The phrase "a significant number" remains to be defined. Similarly, the employer—thanks to a revision in the original wording of the Bill—will now be required to disclose only "the approximate number and type of employees likely to be affected". We question whether it is fair, or even ethical, to play the "the numbers game" in dealing with such a disruptive development as technological change. Whether one employee or 1,000 are threatened, each of them faces the same dislocation and hardship. It is a fallacy to try to quantify human misery, and legislation which implies that hardship is tolerable so long as it is confined to a few rather than a large number of workers is not, we submit, admirable.

No matter what number is eventually judged to be "significant" or "approximate", an unscrupulous employer will still be able to circumvent this kind of legislation by phasing in technological change in such a way that the number of employees affected at any one stage is one or two below the impermissible level set by law. This has been the experience with the technological change provisions in the Ontario legislation, which requires advance notice of changes that affect 50 or more workers. It is amazing how many Ontario companies subsequently estimated that their next mechanization project would affect only 49 workers. Despite the Ontario experience, however, the federal legislation contains, at least potentially, the same loophole. In our opinion, the effects of each and every technological change should be negotiated, even if it affects only one worker.

With these reservations, we support the intent as well as the content of the technological change part of the Bill, although, as stated earlier, we consider it at best a stopgap measure. As worded, it still has the effect of entrenching in legislation an arbitrary management "right" that we, as trade unionists, are convinced they should not be allowed to exercise. Once a contract is signed, the terms and conditions of employment agreed to should not be liable to unilateral change during the life of the contract by either

chées par tel changement. En d'autres termes, le droit d'un employeur d'inaugurer des changements techniques de façon unilatérale ne saurait être mis en doute. La seule chose qu'un syndicat pourrait faire, ce serait de négocier en vue de protéger ses membres des effets néfastes de tels changements—et cela, seulement si le CCRO accordait sa permission.

Les amendements aux articles relatifs aux changements techniques, en conformité des instances de la part des hommes d'affaires, nous préoccupent encore plus. Nous n'avons pas d'objection en principe à ce que les conventions actuelles soient exemptées des articles 150 à 153, afin que les compagnies et les syndicats aient l'occasion de négocier leurs propres dispositions relatives aux changements techniques. Toutefois, nous sommes inquiets du fait que les travailleurs liés par des conventions à long terme se voient refuser la protection de la nouvelle loi pendant deux ou trois ans; il y a danger aussi que certains employeurs profitent de cette période pour entreprendre des projets massifs d'automatisation qui causeront la mise en disponibilité ou la dislocation de plusieurs employés. Votre Comité pourrait peut-être étudier la possibilité d'ajouter les dispositions qui empêcheraient cette situation.

Nous sommes mécontents aussi de la teneur vague de ces articles du Bill. Par exemple, un employeur sera tenu de donner un préavis de quatre-vingt-dix jours seulement si les changements proposés touchent «un nombre important de ses employés». La phrase «nombre important» reste à définir. De même, l'employeur, grâce à la révision de la teneur originale du Bill sera tenu maintenant de révéler seulement «le nombre approximatif et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés». Nous nous demandons s'il est juste ou même honnête, de jouer ainsi en traitant d'un événement aussi déroutant que le changement technique. Que ce soit un employé ou mille qui soient menacés, chacun doit faire face aux mêmes misères et à la même dislocation. Il est faux d'essayer de quantifier la misère humaine, et une mesure législative qui laisse croire que la misère peut se tolérer à condition qu'elle se limite à un petit nombre plutôt qu'à plusieurs travailleurs, n'est pas tellement admirable, d'après nous.

Peu importe le nombre que l'on estime «important» ou «approximatif», un employeur sans scrupules pourra toujours contourner une mesure de ce genre en chronométrant les changements techniques de telle façon que le nombre d'employés touchés à une étape n'est inférieur au niveau défendu par la loi que de un ou deux. C'est l'expérience des dispositions relatives aux changements techniques de la mesure ontarienne, qui exige un préavis des changements touchant cinquante travailleurs ou plus. Il est curieux combien de sociétés ontariennes ont estimé par la suite que leur prochain projet de mécanisation ne toucherait que quarante-neuf travailleurs. Malgré l'expérience de l'Ontario, toutefois, la mesure fédérale contient au moins la possibilité de cette échappatoire. A notre avis, les conséquences de chaque changement technique doivent être négociées, même si elles ne touchent qu'un seul travailleur.

Moyennant ces réserves, nous appuyons l'intention ainsi que le libellé de la partie relative aux changements techniques que contient le Bill, même si, comme nous l'avons déjà dit, nous le considérons au mieux comme mesure intérimaire. Telle quelle, elle confirme dans une mesure législative un «droit» arbitraire de la direction que nous, en tant que syndiqués, sommes convaincus qu'elle ne devrait pas avoir la permission d'exercer. Une fois une convention signée, les conditions d'emploi convenues ne devraient pas

of the parties. We hailed the Freedman Report when it was released eight years ago because it reflected our deep convictions on this issue, and we have been waiting in vain ever since for a federal government to implement its recommendations. Bill C-183 utterly fails to do this, and in that sense is an extremely disappointing piece of legislation.

We have one final criticism of that part of the Bill expanding the prerogatives of the Minister of Labour in promoting industrial peace. Generally speaking, we favour the "arsenal of weapons" approach taken in Division VII, which lends more versatility and flexibility to the dispute-settling efforts of the Labour Department. However, we balk at Section 195, which states that "the Minister, upon request or of his own initiative, where he deems it expedient, may at any time appoint a mediator to confer with the parties to a dispute or difference and endeavour to assist them in settling the dispute or difference".

The phrase that disturbs us in the above-quoted section is "of his own initiative". It would empower the Minister to inject a mediator into a collective bargaining situation at any time, even if one or both parties objected. We doubt that the present Minister would abuse this prerogative, since he must surely realize that the effectiveness of a mediator (as opposed to an arbitrator) depends largely on his being accepted, as well as respected, by both sides to a dispute.

Forced mediation is a contradictory and self-defeating concept. If Section 195 is put on the statute books in its present form, it could conceivably be abused by a future Labour Minister, and we therefore urge that Section 195 be amended to provide that a mediator will only be injected into contract negotiations when they have reached an impasse, or before that only with the consent of both labour and management.

This concludes our submission on Bill C-183. We close with a reiteration of our predominantly favourable response to the Bill, most of which reflects the progressive outlook that characterized the tenure of the previous Labour Minister, the Hon. Bryce Mackasey. We have tried to make our criticism of those sections with which we disagree reasonable and constructive, and trust you will give our views serious consideration when presenting your recommendations to the Commons.

Respectfully submitted on behalf of the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers.

D. N. Secord
National President
Don Nicholson

National Vice President

R. A. Gingerich
National Secretary-Treasurer
J. A. Pelletier

National Vice President

être sujettes à un changement unilatéral au cours de la durée de la convention, par l'une ou l'autre des parties. Nous avons applaudi le rapport Freedman quand il a paru, car il reflétait nos convictions profondes à cet égard, et nous avons attendu en vain depuis pour que le gouvernement fédéral applique ses recommandations. Le Bill C-183 y manque de beaucoup, et dans ce sens, la mesure est extrêmement décevante.

Nous avons une dernière critique de cette partie du Bill étendant les prérogatives du Ministre du travail à la promotion du règlement pacifique des problèmes du travail. En général, nous sommes en faveur de l'attitude d'*arsenal* à la Partie VII qui rend plus souples et versatiles les efforts du ministère du Travail en vue de régler les conflits. Toutefois, nous nous opposons à l'article 195, qui déclare que «Lorsqu'il le juge à propos, le Ministre peut à tout moment, soit sur demande, soit de sa propre initiative, nommer un médiateur chargé de conférer avec les parties à un conflit ou différend et de tâcher de les aider à le régler.»

Ce qui nous inquiète dans l'article ci-dessous, c'est «de sa propre initiative». Le Ministre aurait alors le pouvoir d'injecter un médiateur dans une situation visant la négociation collective à n'importe quel moment, même si l'une ou l'autre des parties s'y opposait. Nous doutons que le Ministre actuel abuse de cette prérogative, car il doit sûrement savoir que l'efficacité d'un médiateur (par opposition à un arbitre) dépend largement de son acceptation et du respect que lui portent les deux parties à un conflit.

La médiation forcée est un concept contradictoire qui se défait lui-même. Si l'article 195 est adopté tel quel, un futur Ministre du travail pourrait vraisemblablement en abuser et nous prions instamment que l'article 195 soit modifié afin de prévoir que le médiateur ne s'immisce dans les négociations contractuelles que lorsqu'on en est à un impasse ou, avant cela, du seul consentement du patronat et du syndicalisme.

Ceci termine notre mémoire sur le Bill C-183. En conclusion, nous voulons répéter que notre réaction au Bill est surtout favorable, car dans l'ensemble, il reflète l'attitude progressiste qui a caractérisé l'ancien Ministre du travail, l'honorable Bryce Mackasey. Nous avons tenté de formuler des critiques raisonnables et constructives sur les articles que nous désapprouvons, et nous osons croire que vous accorderez à nos opinions une sérieuse considération lorsque vous présenterez vos recommandations aux Communes.

Présenté respectueusement au nom de la Fraternité canadienne des Cheminots, Employés des Transports et autres Ouvriers.

D. N. Secord
Président national
Don Nicholson

Vice-président national

R. A. Gingerich
Secrétaire-trésorier national
J. A. Pelletier

Vice-président national

APPENDIX "E"

SUBMISSION

RE: FISHERMEN AND THE CANADA LABOUR
CODE—Bill C-183

IN

MAY 1972

by the

UNITED FISHERMEN AND ALLIED WORKERS
UNION

February 21st, 1972.

The Honourable Martin P. O'Connell,
Minister of Labour.

The Honourable Bryce S. Mackasey, P.C., M.P.,
Minister of Manpower and Immigration.

and
Members of Parliament.

Introduction

The commercial fishermen of Canada are working people. Legislation which provides collective bargaining rights or unemployment insurance protection for loggers, miners, longshoremen or other industrial workers should provide equal rights for fishermen.

Bill C-183 proposes to include some fishermen within the definition of "employee" in the Canada Labour Code. But, unless it is amended, Bill C-183 will exclude 75% of the B.C. salmon fishermen. Fishermen who have bargained collectively since 1893 in British Columbia.

This exclusion of fishermen who are employed on their own small boats, fishing for large processing companies *contradicts*:

1. The amendments to the Unemployment Insurance Act in 1956 which deemed *all* fishermen to be "employees" within the meaning of the Act.

2. The Amendments to the Combines Act and Section 411 of the Criminal Code which granted *all* fishermen in B.C. equal exemption with all workmen from the anti-combines provisions of the legislation.

3. The recommendations of the Woods Task Force which proposed that *all fishermen* who are economically dependent for the sale of their product on a very limited market be provided with collective bargaining rights.

Nova Scotia and Newfoundland recently amended legislation to provide collective bargaining rights for fishermen. The former excluded inshore fishermen using their own small boats, while the latter included *all* fishermen. It is upsetting to find that Bill C-183 is drafted in a way which could easily deprive the majority of Canada's commercial fishermen of the legal right to collective bargaining.

Judge Nathan Green, Industrial Inquiry Commissioner correctly stated in 1970 that the co-adventurer principle is an "unrealistic, outmoded idea which has no relevance to this day and age in this type of operation". The artificial division of fishermen, by legislation, into "employee" fishermen and "self-employed" fishermen is even more unrealistic and outmoded. It only serves to deprive thousands of Canadians of basic rights already afforded to most citizens.

APPENDICE «E»

MÉMOIRE

OBJET: LES PÊCHEURS ET LE CODE CANADIEN DU
TRAVAIL—BILL C-183

PRÉSENTÉ EN

MAI 1972

par

L'UNION DES PÊCHEURS ET TRAVAILLEURS
ASSIMILÉS UNIS

Le 21 février, 1972.

À: L'honorable Martin P. O'Connell,
Ministre du travail.

L'honorable Bryce S. Mackasey, C.P. député,
Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

et
Messieurs les députés.

Introduction

Les pêcheurs commerciaux du Canada font partie de la population active. Les mesures législatives stipulant les droits de négociation collective ou l'assurance-chômage pour les bûcherons, les mineurs, les débardeurs et d'autres travailleurs industriels devraient prévoir les mêmes droits pour les pêcheurs.

Le Bill C-183 propose d'inclure certaines catégories de pêcheurs dans la définition du mot «employé» telle qu'elle figure dans le Code canadien du travail. Toutefois à moins qu'on ne le modifie, le Bill C-183 exclura 75 pour cent des pêcheurs de saumon de la Colombie-Britannique qui bénéficient de négociations collectives depuis 1893.

L'exclusion des pêcheurs qui travaillent dans leur petite embarcation pour le compte de grandes sociétés de transformation contredit:

1. Les modifications apportées à la loi sur l'assurance-chômage de 1956 qui considérait *tous* les pêcheurs comme des «employés» au sens strict du libellé de la loi.

2. Les modifications apportées à la loi relative aux enquêtes sur les coalitions et à l'article 411 du Code criminel qui accordait à tous les pêcheurs de la Colombie-Britannique comme à tous les travailleurs la même exemption quant à l'application des dispositions anti-coalition de la Loi.

3. Les recommandations du groupe de travail Woods qui proposait qu'on accorde le droit de négociation collective à *tous les pêcheurs* qui, sur le plan économique, dépendent de la vente de leur produit dans le cadre d'un marché très restreint.

La Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve ont récemment modifié leur législation de manière à assurer aux pêcheurs le droit à la négociation collective. Dans le premier cas, on empêchait des pêcheurs riverains d'utiliser leurs petites embarcations, tandis que dans l'autre cas, tous les pêcheurs étaient visés. Il est quelque peu étrange de voir que le Bill C-183 soit rédigé de façon que la majorité de ceux qui s'adonnent à la pêche commerciale risquent d'être privés de leur droit légal à la négociation collective.

Le juge Nathan Green, commissaire enquêteur sur les affaires industrielles, a déclaré à bon droit en 1970 que le principe du risque partagé est «un principe dépourvu de réalisme, désuet, qui n'est plus accepté de nos jours dans ce genre d'exploitation». La distinction artificielle, prévue par la loi, entre pêcheurs «employés» et pêcheurs «indépendants» est encore plus désuète et tient encore moins compte de la réalité. Cette division arbitraire ne fait que priver des milliers de Canadiens de droits fondamentaux déjà accordés à la plupart des citoyens.

Simultaneously, we find definite indications that the government plans to remove the vast majority of commercial fishermen from the Unemployment Insurance Act. The term "self-employed", if it were applied to all fishermen working on their own small boats, could effectively be used to exclude up to 75% of the fishermen from U.I.C. protection.

All fishermen of Canada are still covered by the Unemployment Insurance Act. We have not asked to be removed. We still believe in an old slogan, used first in our campaign for coverage under the Workmen's Compensation Act of B.C.

"Fishermen are Workmen in Fact!

Why Not Under the Unemployment Insurance Act?"

"And—The Canada Labour Code?"

I. FISHERMEN AND THE CANADA LABOUR CODE—BILL C-183

A. Historic Background

Although space does not permit a complete history we wish to relate some highlights which will place the matter of legislation in perspective.

The United Fishermen and Allied Workers Union was formed through mergers of smaller unions in 1945. The first fishermen's Unions in B.C. date back to at least 1893.

Organization, collective bargaining, strikes and lockouts involving fishermen seeking to improve their working conditions and their livelihood goes back 80 years on the Pacific Coast of Canada. It pre-dates any legislation, provincial or federal, designed to provide for Union certification, or to regulate collective bargaining.

Organizing fishermen into a viable, relatively efficient trade union without the benefit of legislation protecting or advancing fundamental freedom was no easy task. The pioneers suffered many reversals in the first fifty years. Since World War II there has been some progress but the lack of adequate legislation has been a major factor in preventing much greater growth. We do not contend that legislation, or lack of it, is the only factor. Nevertheless it can be quite decisive.

The lack of trade Union organization amongst fishermen in the Atlantic provinces up to 1967 is due in large measure to the absence of either provincial or federal legislation. The power of the fish companies to suppress any attempt to unionize was demonstrated on many occasions. The classic example was the famous episode in Nova Scotia when the Canadian Fishermen's Union was smashed. The decision of the Supreme Court of Nova Scotia in 1947 that fishermen were not employees, but were "co-adventurers" engaged in a "joint venture", denied certification and trade Union rights to fishermen for over two decades.

En même temps, des signes bien marqués nous portent à croire que le gouvernement se propose de soustraire la grande majorité des pêcheurs commerciaux à l'application de la loi sur l'assurance-chômage. Le terme «indépendants», dans la mesure où il s'appliquerait à tous les pêcheurs exerçant leur métier avec leurs petites embarcations, pourrait vraiment servir à empêcher jusqu'à 75 p. 100 des pêcheurs de bénéficier de la loi sur l'assurance-chômage.

Cette loi s'applique encore à tous les pêcheurs du Canada. Nous n'avons pas demandé à nous retirer, car nous croyons encore à ce vieux adage, dont on s'est servi au début, dans notre campagne, pour nous assurer la protection de la loi sur les accidents du travail de la Colombie-Britannique.

«Les pêcheurs sont de vrais travailleurs!

Pourquoi ne bénéficieraient-ils pas des avantages de la loi sur l'assurance-chômage

et du Code canadien du travail?»

I LES PÊCHEURS ET LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL—BILL C-183

A. Historique de la situation

Le manque d'espace ne nous permet pas de retracer ici un historique complet de la situation, mais nous aimerions vous faire part de quelques faits saillants qui servient à placer sous un vrai jour cette question de la loi.

L'Union des pêcheurs et travailleurs assimilés unis doit sa création à la fusion des petits syndicats en 1945. Le premier syndicat de pêcheurs de la Colombie-Britannique remonte au moins à 1893.

Sur la côte du Pacifique, l'organisation en syndicats, les négociations collectives, les grèves et les *lock-out* grâce auxquels les pêcheurs ont cherché à améliorer leurs conditions de travail et leur gagne-pain remontent à 80 ans. Cette action a précédé toute loi, tant fédérale que provinciale, visant à assurer l'accréditation syndicale et à régler la négociation collective.

Il n'était certes pas facile d'organiser des pêcheurs en un syndicat viable et relativement efficace sans faire appel à une loi visant à protéger et à promouvoir une liberté fondamentale. Les pionniers ont subi bien des revers au cours des cinquante premières années. Depuis la Deuxième Guerre mondiale, on a noté des progrès, mais l'absence de législation appropriée a été une des grandes causes qui ont empêché une croissance plus marquée en ce domaine. Nous n'allons pas prétendre que la loi, ou l'absence de loi, a été l'unique facteur en cause, mais il se peut que ce facteur ait été décisif.

C'est à l'absence d'organisation syndicale chez les pêcheurs des provinces de l'Atlantique, et cela jusqu'en 1967, qu'il faut attribuer en grande partie l'absence de loi provinciale ou fédérale. Les occasions n'ont certes pas manqué où les grandes entreprises de pêche ont manifesté leur volonté d'éliminer toute tentative de syndicalisation chez les pêcheurs. On en a un exemple classique dans le fameux épisode qui s'est passé en Nouvelle-Écosse, lorsque le Syndicat canadien des pêcheurs a été anéanti. Quand la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse a décidé, en 1947, que les pêcheurs n'étaient pas des employés, mais des «coparticipants» à une «entreprise commune», elle privait les pêcheurs, et cela pour deux décennies, du droit d'accréditation et de syndicalisation.

The Nova Scotia decision was cited again in 1970 by Mr. Justice Rae of the Supreme Court of B.C. in his reasons for a judgment against the U.F.A.W.U. in which he awarded \$107,795.24 in damages to a group of vessel owners suing for loss of earnings caused by a strike of trawl crew members. Mr. Justice Rae states "that the crew are not employees of the owner of the vessel and are not in an employer-employee (master-servant) relationship with the owner. They are engaged in a joint venture". p. 22. He goes on to state "There could not be a "strike" where the relationship between the parties was not that of employer-employee". p. 26-27.

The Union's defence included reference to legislation which treated fishermen as employees. We referred to the Unemployment Insurance Act of 1956 which treated fishermen as employees of any company or person purchasing the fish. We also mentioned the 1966-67 Act to amend the Combines Investigation Act and the Criminal Code whereby fishermen and associations of fishermen are exempted from the provisions of the Combines Act and Section 411 of the Criminal Code just as other workmen and employees who combine in their own interests are exempted from the same provisions.

Mr. Justice Rae casts that part of our defense aside because in his view it "appeared to invite a judgment in which one would "legislate" in order to make the fishermen in question in this action something which they are not, namely employees". He adds that "the foregoing legislation appears to me to lend strength to the view that such fishermen were not and are not otherwise properly regarded as employees. Were that not so the legislation would have been unnecessary."

We have appealed that judgment in the Appeal Court of B.C. and are prepared to fight it to the Supreme Court of Canada, if necessary, because it constitutes an absolute denial of the basic freedom of the fishermen. We have quoted Mr. Justice Rae not because he is right, but because his line of reasoning is such a clear example of how "judge-made law" so readily prevails against labour. That line of reasoning, carried to its logical conclusion, would deny all fishermen the right to unemployment insurance, workmen's compensation, protection against the Combines Act, or any right to organize, bargain collectively or to strike.

Our Union, in January of 1964 presented a brief to the Federal-Provincial Conference on Fisheries Development attended by representatives of all 10 provinces, as well as the Federal Government. A few quotations from that submission may serve to outline our basic views.

"Fishermen, with the exception of the larger vessel owners, are basically workmen. Their livelihood is earned by hard manual labour, long hours and the use of skill and judgment in contending with the elements and handling of boats, gear and equipment. The fishermen's tools may be simply their boots, blankets and oilskins or they may include an individual's lifetime investment in a small boat and the necessary gear to enable him to ply his trade.

La décision de la Nouvelle-Écosse a été citée de nouveau en 1970 par le juge Rae, de la Cour Suprême de la Colombie-Britannique, dans ses motifs de jugement contre la UPTAU, par lequel il accordait \$107,795.24 de dommages aux propriétaires d'une flotte de navires qui avait intenté une action pour perte de gains due à une grève des membres de l'équipage d'un chalutier. Le juge Rae déclarait que les membres de l'équipage ne sont pas employés par le propriétaire du navire et ne sont pas par rapport à lui, dans une situation d'employeur-employé (maître-serviteur). Ils participent à une entreprise commune. Il ne pouvait s'agir de "grève" lorsque les relations entre les parties n'étaient pas celles d'employeur-employé.

Le plaidoyer du syndicat comportait une référence à la loi qui traitait les pêcheurs comme des employés. Nous avons rappelé la loi de l'assurance-chômage de 1956 qui considérait les pêcheurs comme des employés de toute société ou de toute personne achetant leur poisson. Nous avons aussi mentionné la loi de 1966-1967, qui modifiait la loi relative aux enquêtes sur les coalitions et le code criminel aux termes desquels les pêcheurs et les associations de pêcheurs sont exemptés des dispositions de la loi sur les coalitions et de l'article 411 du code criminel, de la même façon que tous les autres ouvriers et employés qui s'unissent dans leurs propres intérêts sont exemptés des mêmes dispositions.

Le juge Rae a rejeté cette partie de notre plaidoyer parce que, selon lui, on semblait demander un jugement dans lequel on «légiférerait» de façon à faire des pêcheurs en question dans cette affaire ce qu'ils ne sont pas, nommément des employés. Il a ajouté que, selon lui, la loi en question renforçait son opinion comme quoi ces pêcheurs n'étaient pas et ne sont pas considérés vraiment comme des employés. Et que si cela n'avait pas été le cas, la loi n'aurait pas été nécessaire.

Nous en avons appelé de ce jugement devant la cour d'appel de la Colombie-Britannique et nous sommes disposés à aller jusqu'à la Cour Suprême du Canada, au besoin, parce que ce jugement constitue une dénégation absolue de la liberté fondamentale des pêcheurs. Nous avons cité le juge Rae non pas parce qu'il a raison, mais parce que sa façon de raisonner est un exemple tellement clair de la façon dont les lois faites par les juges prévalent si facilement contre les travailleurs. Cette façon de raisonner, si l'on devait la suivre jusqu'à sa conclusion logique, refuserait à tous les pêcheurs le droit à l'assurance-chômage, aux indemnités d'accident du travail, à la protection contre la loi sur les coalitions et à tout droit de s'organiser et de poursuivre des négociations collectives ou de faire la grève.

Notre Union a présenté, en janvier 1964, un mémoire à la conférence fédérale-provinciale sur le développement des pêches à laquelle assistaient des représentants des dix provinces, ainsi que du gouvernement fédéral. Quelques extraits de ce mémoire serviront à exposer nos vues fondamentales.

Les pêcheurs, à l'exception des propriétaires de gros navires, sont fondamentalement des ouvriers. Ils gagnent leur vie par un labeur manuel pénible, de longues heures de travail et ils doivent faire preuve d'habileté et de jugement tant en luttant contre les éléments qu'en manœuvrant bâtiments, appareils et équipements. Les outils du pêcheur, ce peut simplement être ses bottes, des couvertures et un ciré ou bien ce peut être aussi l'investissement à vie que représentent un petit bateau et l'outillage nécessaire qui permet au marin d'exercer son métier.

Alone, and unorganized, the fisherman cannot be on equal terms with the fish buyer. The unorganized fishermen are just as readily exploited by the wholesale fish dealers and fish processing companies, as are unorganized wage workers on shore. In fact, the perishability of the product of his labour, may place him in an even worse position than his fellow workers in the plants.

"Many finely drawn legalistic phrases have been used to create the impression that fishermen are "sharesmen", "entrepreneurs", or "small businessmen" and not true "workmen". Such fine lines of argument echo thinly when widows and orphans are denied compensation after the breadwinner has been lost at sea. We submit that an unemployed fisherman suffers just as much hardship as an unemployed logger, millwright or plumber. The rate per pound of fish caught and delivered, minus expenses, constitutes the piece-work wages of the vast majority of Canada's fishermen.

"We submit this Conference of representatives of all ten Provinces and the Dominion of Canada should recommend policy designed to improve the status of fishermen and allied workers. —Legislation across Canada should protect the basic human rights of all fishermen and allied workers to organize, to bargain and to withhold their labour collectively. Without these freedoms, the development of Canada's fishing industry serves only to perpetuate and strengthen the big fishing corporations whose major concern is an ever increasing profit reaped at the expense of fishermen and allied workers." (p. 4 and 5—brief January 20, 1964)

B. Recent Developments in Legislation.

The Woods Task Force Report on Labour Relations published in 1969 recommended "that the Canada Labour Relations Board be given discretion to recognize (certain) groups as bargaining agents within a specified market." They referred to "groups of self-employed persons who are economically dependent for the sale of their product or services on a very limited market or who for other reasons may have economic characteristics of employees. We have in mind such groups as fishermen, owner-drivers of taxis, and independent owner-drivers of trucks and delivery vans."

The Task Force recommendation was immediately attacked by the Fisheries Council of Canada. Their monthly Bulletin of September 1969, under the heading of *Employer-Employee Relationship* states:

"One of the mistakes which this industry made and will long remember was its acceptance, for the purposes of the Unemployment Insurance Act, of an employer-employee relationship between the buyer of the fish and the fishermen.—"As it turns out, what this industry should have done was to appeal the ruling in the Courts.

"Why? Because ever since, with that precedent established the industry has been subjected to pressures from other directions to recognize an employer-employee relationship when, in fact, it does not exist—it never did exist.—"

Seul et non syndiqué, le pêcheur ne peut pas être à égalité avec l'acheteur de poisson. Les pêcheurs non syndiqués sont aussi facilement exploités par les commerçants de poisson en gros et les sociétés de traitement du poisson, tout comme les salariés non syndiqués à terre. En réalité, le fait que le produit de son travail est périssable peut le placer dans une position encore plus difficile que les ouvriers qui travaillent dans des usines.

On a eu recours à de belles phrases juridiques pour donner l'impression que les pêcheurs sont des «entrepreneurs», des «actionnaires» ou des «propriétaires de petites entreprises» et qu'ils ne sont pas de véritables ouvriers. Ces qualificatifs bien trouvés ont un triste écho lorsque les veuves et les orphelins se voient refuser toute indemnité après que le chef de famille s'est perdu en mer. Nous prétendons que les épreuves d'un pêcheur sans travail sont exactement les mêmes que celles d'un bûcheron, d'un ouvrier d'usine ou d'un plombier en chômage. Le prix de la livre de poisson pêché et livré, moins les dépenses, constitue le salaire à la pièce de la grande majorité des pêcheurs canadiens.

«Nous soutenons que la conférence des représentants des dix provinces et du Dominion du Canada devraient recommander une politique visant à améliorer le statut des pêcheurs et des travailleurs assimilés. Une loi fédérale devrait protéger les droits fondamentaux de tous les pêcheurs et travailleurs assimilés à s'organiser, négocier et de refuser collectivement de travailler. Sans ces libertés, l'expansion de l'industrie de la pêche au Canada ne sert qu'à perpétuer et renforcer les grosses entreprises de pêche qui ne se préoccupent que d'accroître leur profit recueilli aux dépens des pêcheurs et des travailleurs assimilés.» (pages 4 et 5 du mémoire en date du 20 janvier 1964)

B. Faits nouveaux dans la loi

Le rapport du groupe de travail Woods sur les relations de travail, publié en 1969 recommandait que «que le Conseil canadien des relations ouvrières ait le droit de reconnaître (certains) groupes comme agents de négociation à l'intérieur d'un marché donné». Ce rapport faisait allusion à des «groupes de travailleurs indépendants qui dépendent économiquement d'un marché très limité pour la vente de leurs produits ou services ou qui pour d'autres raisons peuvent avoir les mêmes particularités économiques que les employés. Nous songeons aux pêcheurs, aux propriétaires-chauffeurs de taxi, ainsi qu'aux propriétaires-chauffeurs de camion et de voitures de livraison.»

Le Conseil des pêches du Canada a immédiatement attaqué la recommandation du groupe de travail. Leur bulletin mensuel en date de septembre 1969 sous la rubrique *Relation Employeur-Employé* déclare:

«L'une des erreurs que cette industrie a commises et dont elle se souviendra longtemps c'est d'avoir accepté aux fins de la Loi sur l'assurance-chômage des relations d'employeur-employé entre l'acheteur de poisson et les pêcheurs.—«En fin de compte, cette industrie aurait dû interjeter appel auprès des tribunaux.

«Pourquoi? Parce que depuis l'établissement de ce précédent, l'industrie a été sujette à des pressions extérieures visant à lui faire reconnaître des relations employeur-employé qui n'existent pas et qui, de fait, n'ont jamais existé.

«We had it with the Canada Pension Plan.

«Now we have shock waves from it with the Department of Labour on the recommendation in the Woods Report that self-employed fishermen be given collective bargaining rights—a proposal which, in the absence of the employer-employee relationship, is simply unworkable in this industry.—

«What is needed is courageous action on the part of the present government to correct a situation which never should have developed in the first place, to acknowledge that there is no employer-employee relationship, basically, in this industry, and to be guided by this simple fact in relation to all of its legislation—and proposed legislation.»

The Fisheries Council of Canada—speaking for all the big fishing corporations—made its position known. No doubt it will continue to fight against any progressive amendments to the Canada Labour Code. The concern expressed is based on the drive for profit. Collective bargaining is not “unworkable” but it is obviously very “undesirable” to the fish barons of Canada.

The bitter contest in Nova Scotia in 1970 between organized fishermen demanding Union recognition and two large fishing companies revealed the company attitude. They flatly refused to meet union representatives to discuss terms of an agreement. When the fishermen went on strike to achieve their aims the companies used every method known to management to smash the strike. In the hearings before the Industrial Inquiry Commission the companies argued the proposition that fishermen are “co-adventurers” and therefore not entitled to Union representation. On August 14th, 1970 the Fish Packers Association of Nova Scotia, representing all the companies, filed a brief with the Commission. Even though it was a day late the Commission received it. The Commissioner, Judge Nathan Green, said it “repeats to a very large extent the argument made by the Companies on the co-adventurer principle. I have already expressed my views in general terms on this unrealistic, outmoded, idea which has no relevance to this day and age in this type of operation.” (p. 13 Judge Nathan Green's report).

The Commission stated there was a serious question to be decided as to whether fishermen's bargaining rights, or legislative competence to deal with fishermen regarding labour relations was within federal or provincial jurisdiction. At that time, August 1970, the Government of Nova Scotia had stated it would refer the question of jurisdiction to the Supreme Court of Nova Scotia—appeal Division for a ruling. Judge Green recommended that the Minister of Labour of Canada and the Minister of Labour of Nova Scotia each publicly undertake that when the Appeal Court renders its opinion the necessary legislation would be immediately put forward to assure fishermen the right to collective bargaining by the Union of their choice.

The Minister of Labour of Nova Scotia, did issue such a statement, but there was no corresponding statement from the Minister of Labour of Canada. The Commission's recommendation was rendered meaningless by the defeat at the polls of the Nova Scotia government, followed by decisions of the new government to withdraw the question

«Nous l'avions avec le régime de pensions du Canada.

«Nous en subissons maintenant, les répercussions par la recommandation du ministère du Travail dans le rapport Woods visant à donner aux pêcheurs indépendants le droit aux négociations collectives, proposition qui n'est pas réalisable dans cette industrie vu l'absence de relation entre les employés et les employeurs.

«Ce qu'il faut, c'est une action courageuse de la part du gouvernement actuel pour corriger cette situation qui n'aurait jamais dû exister, pour reconnaître que, fondamentalement il n'y a pas de relation entre employeurs et employés dans cette industrie et qu'il tienne compte de ce simple fait dans toutes ses lois et tous ses projets de loi.»

«Le Conseil des pêches du Canada parlant au nom de toutes les industries de pêche importantes a fait connaître sa position. Sans aucun doute, il continuera à combattre toutes modifications au Code canadien du travail. L'inquiétude exprimée se fonde sur la recherche forcenée du profit. Il n'est pas juste de dire que les négociations collectives ne sont «pas réalisables» mais il est évident qu'elles ne sont pas «souhaitables» pour les magnats de la pêche au Canada.

L'âpre lutte que se sont livrés en 1970 en Nouvelle-Écosse les pêcheurs organisés demandant la reconnaissance d'un syndicat et deux grandes entreprises de pêche, révèle l'attitude de la compagnie. Ils ont carrément refusé de reconstruire les représentants du syndicat pour discuter des modalités d'une convention. Lorsque les pêcheurs ont débrayé pour atteindre leur but, les compagnies se sont servi de toutes les méthodes connues de la direction pour écraser la grève. Au cours des audiences devant la Commission des enquêtes industrielles, les compagnies ont soutenu que les pêcheurs tombent sous le régime du risque partagé et par conséquent n'ont pas droit à une représentation syndicale. Le 14 août 1970, la *Fish Packers Association of Nova Scotia* représentant toutes les compagnies a présenté un mémoire à la Commission. La Commission l'a accepté bien qu'il fut en retard d'une journée. Le commissaire, le juge Nathan Green, a déclaré: «Il répète en grande partie l'argument des compagnies voulant que les pêcheurs participent au régime du risque partagé. J'ai déjà exprimé mon opinion d'une façon générale sur cette idée désuète qui manque de réalisme et qui n'a aucune pertinence de nos jours dans ce genre d'exploitation.» (page 13 du rapport du juge Nathan Green)

La Commission a déclaré qu'il y a une question importante à régler: est-ce que les droits de négociation des pêcheurs ou la compétence législative en matière de relations de travail en ce qui concerne ces mêmes pêcheurs, relèvent du gouvernement fédéral ou du gouvernement provincial? En août 1970, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse avait déclaré qu'il référerait la question de compétence à la Cour Suprême de la Nouvelle-Écosse, Division de la Cour d'appel, pour qu'elle puisse prendre une décision. Le juge Green a recommandé que le ministre du Travail du Canada et le ministre du Travail de la Nouvelle-Écosse, chacun de leur côté, s'engagent publiquement d'appliquer immédiatement la législation nécessaire visant à assurer aux pêcheurs le droit aux négociations collectives par le syndicat de leur choix lorsque la Cour d'appel rendra sa décision.

Le ministre du Travail de la Nouvelle-Écosse a fait cette déclaration mais il n'y a pas eu de déclaration correspondante de la part du ministre du Travail du Canada. La recommandation de la Commission n'a aucune signification par suite de la défaite électorale du gouvernement de la Nouvelle-Écosse et par suite des décisions du nouveau

of legislative jurisdiction from the Courts and instead to enact legislation providing a Union certification for certain groups of fishermen under the existing Nova Scotia Trade Union Act.

The Nova Scotia Amendment (March 18, 1971) said "this Act shall apply to persons who are employed or engaged on fishing vessels of all types, or in the operation of such vessels on the water, and such persons shall be deemed to be employees for the purpose of this Act. For the purpose of this Section a person is "employed or engaged" if he is paid wages or if he accepts or agrees to accept a *percentage or other part of the proceeds of the venture or of the catch* in lieu of or in addition to wages."

The language used in the Nova Scotia definition is similar to that in Bill C-183 which refers to (b) "a fisherman who is not employed by an employer but who is party to a contract, oral or in writing, under the terms of which he is entitled to a *percentage or other part of the proceeds of a joint fishing venture* in which he participates with other persons."

These definitions could both exclude fishermen on one man vessels, such as gillnetters and smaller trollers on the Pacific and the small inshore vessels on the Atlantic Coast.

The Province of Newfoundland adopted new legislation in June of 1971 known as the Fishing Industry (Collective Bargaining) Act (June 2, 1971) in which: "(1) "fisherman" means a self-employed commercial fisherman (including a sharesman or person agreeing to accept in payment for his services a share or portion of the proceeds or profits of a fishing venture, with or without other remuneration) engaged in fishing for gain, other than for sport, in tidal waters (including fishing for anadromous fish while in such waters) and includes any other commercial fishermen not falling within the definition of employee in the Labour Relations Act."

The Newfoundland definition goes beyond inclusion of a share fisherman, to take in all commercial fishermen even though they are deemed to be "self employed". Thus the fishermen on the smaller inshore boats have equal rights with those on the larger vessels.

At this point it should be stated that the Newfoundland Act, even though it combined with the Labour Relations Act of the Province, goes much further in terms of spelling out definitions of "bargaining agents", "employees", "collective agreement", "industrial disputes", "lockouts", etc. and in methods of operation, relationships between fishermen and operators, certification, checkoff, etc. Using the pattern of the Labour Relations Act it is a more complete attempt to tailor its terms to the fishing industry.

gouvernement de retirer des tribunaux la question de compétence législative tout en faisant adopter une loi assurant l'accréditation d'un syndicat pour certains groupes de pêcheurs en vertu de la Loi actuelle sur les syndicats de la Nouvelle-Écosse.

L'amendement de la Loi de la Nouvelle-Écosse (18 mars 1971) stipule que «cette loi s'applique aux personnes qui sont employées sur des bâtiments de pêche de tout genre ou à l'exploitation de ces bâtiments sur l'eau, et ces mêmes personnes doivent être considérées comme des employés aux fins de la présente Loi. Au sens du présent article, une personne est «employée ou embauchée» si on lui verse un salaire ou si elle accepte ou convient d'accepter un *pourcentage ou une autre partie des revenus de l'entreprise ou de la prise au lieu ou en sus de son salaire.*»

La langue utilisée dans la définition de la Loi de la Nouvelle-Écosse est semblable à celle utilisée dans le Bill C-183 qui se réfère à l'alinéa «un pêcheur qui n'est pas au service d'un employeur mais fait partie d'un contrat verbal ou écrit aux termes duquel il a droit à un *pourcentage ou à une fraction du revenu d'une entreprise commune de pêche* à laquelle il participe avec d'autres individus.»

Ces définitions pourraient exclure à la fois les pêcheurs qui exploitent seuls leurs vaisseaux, tels que les pêcheurs au filet maillant et les plus petits pêcheurs à la cuillère qui pêchent sur le Pacifique et les petits bâtiments côtiers opérant sur la côte atlantique.

La province de Terre-Neuve a adopté une nouvelle mesure législative en juin 1971 connue sous le nom de Loi (2 juin 1971) sur l'industrie de la pêche (conventions collectives), dans laquelle: «(1) «pêcheur» signifie pêcheur commercial à son propre compte (y compris un pêcheur sous régime de partage ou une personne qui convient d'accepter en paiement de ses services une part ou une portion du revenu ou des profits d'une entreprise de pêche avec ou sans autre rémunération) engagé à faire la pêche commerciale autre que la pêche sportive, dans les eaux de marée (y compris la pêche aux poissons anadromes alors qu'ils sont dans ces eaux) et comprend tous les autres pêcheurs commerciaux qui ne sont pas compris dans la définition de l'employé mentionnée dans la Loi sur les relations de travail.»

La définition de la Loi de Terre-Neuve n'inclut non seulement le pêcheur sous régime de partage mais comprend tous les pêcheurs commerciaux même si ceux-ci sont considérés comme des employés à leur propre compte. Ainsi les pêcheurs travaillant sur des bâtiments côtiers plus petits ont des droits égaux à ceux qui travaillent sur des bâtiments plus importants.

Il faut signaler ici que même si la Loi de Terre-Neuve est combinée à la Loi sur les relations de travail de la province, elle dépasse cette dernière de beaucoup en ce qui a trait aux définitions des «agents négociateurs», des «employés», de la «convention collective», des «conflits industriels», des «lock-out», etc., et dans les méthodes d'opération, les rapports entre les pêcheurs et les opérateurs, l'accréditation, le recensement, etc. Tout en se modelant sur la Loi sur les relations du travail, elle constitue une tentative plus complète d'adapter les termes de ladite Loi à l'industrie de la pêche.

C. Jurisdiction under B.N.A. Act.

In his report in 1970 Judge Nathan Green states: "My review of the law suggested to me that this area of certification, if certification were possible, falls within the area of federal jurisdiction." His chief reference is to Section 91 of the British North America Act which includes "Sea Coast and Inland Fisheries" within legislative authority of the Parliament of Canada.

Judge Green said: "The fact that working arrangements in the conduct of a fishing operation may require the development of special programming because of the nature of the industry and that employee rights under various *federal statutes* may require some amendment is no reason *per se* to hold that bargaining rights should be denied fishermen under the guise of the co-adventurer doctrine. Though voluntary recognition can fill a stopgap to provide the time to develop and tailor legislation to fit this particular economic group, in the final analysis it is not good enough for fishermen to depend on voluntary recognition to give them a bargaining position. A properly certified union can and will remove many of the deep seated problems and bring mutual benefits to all concerned."

Our Union basically agrees with the idea that *federal legislation* is required. We do not pose as experts in the interpretation of the B.N.A. Act. Neither do we suggest that legislation should be postponed until such time as the jurisdiction is decided in Court.

As we now understand it, there are many types of employment on the borderline between provincial and federal labour codes. For example, the crews of coastal tug boats are certified federally whereas the crews of coastal fish packers are certified provincially. The vessels ply essentially the same waters. In both instances the essential task is water-borne transport of raw, processed and semi-processed materials.

More important, is the fact that labour legislation does exist, both provincially and federally, under which the crews of these vessels can apply for union certification. Until last year, there was no legislation in either place, which provided for union certification of fishermen. Therefore, it is very essential that federal statutes be amended.

One of the issues involved in our Union's appeal against the judgment of Mr. Justice Rae is whether fishermen come under federal or provincial labour legislation. In event the Courts rule that the jurisdiction is Federal then existing provincial statutes in Nova Scotia and Newfoundland could be successfully challenged. Counsel for the Attorney-General of Canada argued that labour relations in respect of fishermen is within federal jurisdiction. That view was not opposed by counsel acting for the Attorney-General of B.C.

Fishermen are regulated in all their working operations by federal fisheries regulations. The days they are permitted to fish, the areas they can fish in, the size, length and depth of nets or numbers of pots, traps or other fishing gear are under federal control. Likewise the federal department of transport establishes rules of the road and many other regulations pertaining to the operation of fish-

C. Jurisdiction aux termes de l'Acte de l'A. du N.B.

Le juge Nathan Green déclare dans le rapport qu'il a rédigé en 1970: «La révision que j'ai faite de la loi me porte à croire que l'accréditation relève, si elle était possible, de la compétence fédérale.» Il s'en reporte avant tout à l'Article 91 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique qui place «Les pêches de la côte de la mer et de l'intérieur» sous la compétence législative du parlement du Canada.

Le juge Green a dit: «Le fait que des dispositions à l'égard du travail au sein d'une entreprise de pêche puissent donner lieu à l'élaboration d'une programmation spéciale à cause de la nature même de l'industrie, et qu'il peut être nécessaire de modifier les droits dont jouissent les employés en vertu des diverses *lois fédérales*, n'est pas, *en soi*, une raison de soutenir qu'on devrait refuser aux pêcheurs le droit de négocier sous le couvert de la doctrine du risque partagé. Bien que la reconnaissance volontaire puisse combler un vide en permettant de concevoir et d'élaborer une loi qui conviendrait tout particulièrement à ce groupe économique, en dernière analyse il ne suffit pas que la position de négociation du pêcheur dépende d'une reconnaissance volontaire. Un syndicat dûment accrédité peut supprimer, et supprimera de fait, nombre de problèmes profondément enracinés et avantagera tous les intéressés.»

De façon générale, notre syndicat convient de la nécessité d'une *loi fédérale*. Nous ne prétendons pas être spécialisés dans l'interprétation de l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique. Nous ne voulons pas non plus laisser entendre que l'adoption d'une loi devrait être différée jusqu'à ce que le Tribunal ait tranché la question de juridiction.

Si nous saisissons bien la situation actuelle, il y a plusieurs genres de travail qui chevauchent en quelque sorte les codes de travail provinciaux et fédéraux. Par exemple, les équipages des remorqueurs côtiers sont accrédités par le gouvernement fédéral et celles des conserveries côtières, par le gouvernement provincial. Mais en somme, les bateaux de pêche sillonnent les mêmes eaux. Dans les deux cas, il s'agit de transporter par eaux des substances brutes, transformées ou semi-transformées.

Mais ce qui importe plus encore, c'est qu'il existe des codes du travail fédéral et provinciaux, en vertu desquels les équipages de ces bateaux peuvent demander l'accréditation syndicale. Jusqu'à l'an passé, il n'y avait pas de code ni dans un endroit ni dans l'autre, permettant l'accréditation syndicale des pêcheurs. Il est donc essentiel qu'on modifie les lois fédérales.

L'une des questions en cours dans l'appel que fait notre syndicat de la décision du juge Rae, est de savoir si les pêcheurs relèvent du code provincial ou fédéral. Si le tribunal décide qu'il relève de la compétence fédérale, les lois provinciales de la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve pourront alors être contestées avec succès. L'avocat conseil du procureur général du Canada a prétendu que les relations de travail à l'égard des pêcheurs relevaient de la compétence du gouvernement fédéral. L'avocat conseil du procureur général de la Colombie-Britannique ne s'est pas élevé contre cette prétention.

Les pêcheurs sont régis dans leur travail par le règlement sur les pêches fédérales. Les jours où ils ont droit de pêcher, les endroits où ils peuvent pêcher, les dimensions, la longueur et la profondeur des filets, le nombre de nasses, de pièges aquatiques et d'autres engins relèvent de la compétence du fédéral. De la même façon, le ministère fédéral des transports établit le règlement qui régit les

ing vessels. It seems very logical, then, that labour legislation should also come within federal jurisdiction.

Most fishermen operate regularly in waters which are not under provincial control. On the Pacific Coast part of the fishery operations are conducted on the high seas, and it is not uncommon for catches of our halibut and tuna vessels to be delivered in foreign ports. On the Atlantic coast there are many instances of interprovincial operations by fishing vessels. We also have the example of fishing vessels and crews moving from the Pacific to the Atlantic.

We do not wish to imply that it was wrong or unnecessary for Nova Scotia or Newfoundland to amend their legislation. Neither do we suggest that British Columbia and all the other provinces should fail to amend their labour legislation to include commercial fishermen. On the contrary, we believe such legislation is long overdue. We believe that a lot more progress could have been made and much bitterness and suffering could have been avoided if the governments had acted in the early post-war period.

It is our contention that federal legislation should be complete, and of the most advanced type. All working commercial fishermen should have rights of collective bargaining equal to those of other working people in Canada.

D. Numbers of fishermen in B.C.

In order to understand the importance of devising legislation which provides bargaining rights for the majority of fishermen we believe it is necessary to consider numbers. Studies conducted in the Pacific Region by the Industrial Services Branch of the Department of the Environment indicate that the largest percentage of fishermen are engaged on one or two men boats.

cours des bateaux et bien d'autres règlements relatifs aux manœuvres des bateaux de pêche. Il semble donc très logique que le code du travail relève également de la compétence du gouvernement fédéral.

La plupart des pêcheurs pêchent régulièrement dans des eaux qui ne sont pas surveillées par la province. Sur la côte du Pacifique, une partie de la pêche se fait en haute mer, et il est fréquent de voir nos navires livrer dans des ports étrangers leurs prises d'aiglefin et de thon. Sur la côte de l'Atlantique, les bateaux de pêche font dans biens des cas de la navigation interprovinciale. Il y a aussi les navires et les équipages qui se déplacent du Pacifique vers l'Atlantique.

Nous ne voulons pas laisser entendre qu'il était erroné ou non nécessaire pour la Nouvelle-Écosse ou Terre-Neuve de modifier leur loi. Nous ne voulons pas non plus suggérer que la Colombie-Britannique et les autres provinces devraient se garder de modifier leur code du travail de façon à régir les pêcheurs commerciaux. Bien au contraire, une loi de ce genre s'est déjà trop fait apprendre. Si les gouvernements avaient pris des mesures au début de la période d'après-guerre, nous croyons qu'on aurait pu accomplir beaucoup plus de progrès et éviter bien des amertumes et des souffrances.

Nous pensons que dans ce domaine, les lois fédérales devraient être complètes et très progressistes. Tous les pêcheurs professionnels en activité devraient bénéficier des mêmes droits de négociations collectives que les autres travailleurs canadiens.

D. Nombre de pêcheurs en Colombie-Britannique

Afin de comprendre l'importance de l'élaboration de lois prévoyant des droits de négociations pour la majorité des pêcheurs, nous croyons qu'il est nécessaire d'étudier certains chiffres. Des études effectuées dans la région du Pacifique par la Direction des services industriels du ministère de l'Environnement indiquent que la plupart des pêcheurs travaillent seuls ou avec un partenaire.

	1969	1970		1969	1970
Salmon Gillnet Vessels—Only	2,473	2,315	Bateaux équipés de filets pour la pêche au saumon— <i>Seulement</i>	2,473	2,315
Salmon Gillnet Combination Vessels (longline, crab, etc.)	346	397	Bateaux équipés de filets et autres engins pour la pêche au saumon (lignes de fond, etc.)	346	397
Salmon Gillnet Vessels—Sub-Total	2,819	2,712	Bateaux équipés de filets pour la pêche au saumon—Total partiel	2,819	2,712
Gillnet-Troller-Salmon-Combination	607	792	Bateaux équipés de lignes traînantes et de filets pour la pêche au saumon	607	792
Salmon Troller Vessels—Only	2,215	2,141	Bateaux équipés de lignes traînantes pour la pêche au saumon— <i>Seulement</i>	2,215	2,141
Salmon Troller Combination (Longline, crab, etc.)	126	130	Bateaux équipés de lignes traînantes et autres engins pour la pêche au saumon (lignes de fond, etc.)	126	130
Salmon Troller Sub-Total	2,341	2,271	Bateaux équipés de lignes traînantes pour la pêche au saumon—total partiel	2,341	2,271
Salmon Seine Vessels—Only	285	291	Bateaux équipés de seines pour la pêche au saumon— <i>Seulement</i>	285	291
Salmon Seine Combination (longline, trawl, etc.)	84	135	Bateaux équipés de seines et autres engins pour la pêche au saumon (lignes de fond, chaluts, etc.)	84	135
Salmon Seiner—Sub-Total	369	426	Bateaux équipés de seines pour la pêche au saumon—Total partiel	369	426

Total—Salmon Gillnet-Troll-Seine Fleet	6,136	6,201
Non Salmon Vessels	180	149
Total—All B.C. Fishing Vessels	6,316	6,350

Total—Flottille de bateaux équipés de seines, de filets et de lignes traînantes pour la pêche au saumon	6,136	6,201
Bateaux non équipés pour la pêche au saumon	180	149
Total des bateaux de pêche de la Colombie-Britannique	6,316	6,350

The Analysis made by the Industrial Services Branch in calculating gross earnings per fisherman, contains the "assumption of 1.2 men per boat for gillnetters and trollers, and 5.5 men per boat for seiners". Without knowing if the assumption is correct, we have used it to calculate the numbers of men involved in the fleet operating for salmon.

L'analyse faite par la Direction des services industriels en calculant les bénéfices bruts de chaque pêcheur se fonde sur l'hypothèse de 1.2 hommes par bateau équipé pour la pêche au filet et à la ligne traînante, et 5.5 hommes par bateau de pêche à la seine». Sans avoir pu vérifier l'exactitude de cette hypothèse, nous l'avons utilisée pour calculer le nombre d'hommes appartenant aux flottilles de pêche au saumon.

	1969	1970
Salmon Gillnetters and Trollers		
Number of Boats	5,767	5,775
Number of Fishermen	6,920	6,930
Salmon Seiners		
Number of Vessels	369	426
Number of Fishermen	2,029	2,343

	1969	1970
Pêche au saumon au filet—Nombre de bateaux et à la ligne traînante	5,767	5,775
Nombre de pêcheurs	6,920	6,930
Pêche au saumon à la seine—Nombre de bateaux	369	426
Nombre de pêcheurs	2,029	2,343

Fishermen in the salmon fleet working alone, on their own boats, or working with one other man, on small boats constitute 74.7% of the total work force. If we include all of the non-salmon vessels as having crews of a similar size as the salmon seiners the work force would increase by 825 men in 1970. The men employed on small boats therefore constituted 68.6% of the total fishermen work force in B.C.

Dans les flottilles de pêche au saumon, les pêcheurs travaillent seuls ou avec un partenaire dans leurs propres petits bateaux constituent 74.7 p. 100 de l'ensemble des pêcheurs en activité. Si nous incluons tous les bateaux non équipés pour la pêche au saumon et dotés du même nombre de membres d'équipage que les bateaux équipés de seines pour la pêche au saumon, le nombre de pêcheurs en activité augmenterait de 825 en 1970. Par conséquent, les pêcheurs travaillant dans de petits bateaux constituent 68.6 p. 100 du total des pêcheurs en activité en Colombie-Britannique.

Unfortunately, we do not have comparable data which can be applied to the Atlantic provinces. However, it is obvious that despite the construction of a sizeable number of large modern trawlers, scallopers and longline vessels in each province, there are still a very high percentage of fishermen working on small boats. On the lobster fishery, for example, the percentage of small boats with one or two men aboard is probably even higher than the three-quarters shown for the B.C. salmon fleet.

Malheureusement, nous n'avons pas de données comparables pouvant s'appliquer aux provinces atlantiques. Toutefois, il est évident qu'en dépit de la construction dans chaque province d'un nombre important de grands chalutiers modernes, de bateaux équipés pour la pêche aux pétoncles et munis de lignes de fond, un pourcentage élevé de pêcheurs travaillent encore dans de petits bateaux. Ainsi dans le cas de la pêche au homard, le pourcentage des petites embarcations possédant un ou deux membres d'équipage est probablement même plus élevé que les trois quarts indiqués dans le cas des flottilles de pêche au saumon de la Colombie-Britannique.

E. Required Amendments to Proposed Legislation

E. Modifications à apporter au projet de loi

The first and most important amendment to Bill C-183 is, therefore, to provide equality to all fishermen. We propose a more adequate and all-inclusive clause defining a fisherman as an employee.

Par conséquent, la première et la plus importante modification à apporter au Bill C-183 est celle qui prévoit le même statut pour tous les pêcheurs. Nous proposons un article général plus approprié définissant le pêcheur en tant qu'employé.

"A Fisherman" shall be deemed to be an employee under this Act." "Fisherman" means a person, engaged in commercial fishing in waters under the jurisdiction of the Federal Department of Fisheries or on the high seas, accepting or receiving payment according to the volume and price of fish caught and delivered to an "operator" who purchases fish, regardless of whether such "fisherman": (a) owns and operates his own fishing vessel, provided he as master-owner of a fishing vessel does not employ or engage more than two additional fishermen who share in the proceeds of the fishing voyages; or (b) shares in the operation of a fishing vessel owned by another person and receives in payment for his services a share or portion of the proceeds of the fishing voyages; or (c) operates a fishing vessel owned by another person under a rental agreement or conditional sale agreement or any other form of oral or written agreement; or (d) receives wages for all or part of his employment on a fishing vessel or in fitting out a fishing vessel on which he will be employed."

The intent should be to make sure that all fishermen engaged in commercial fishing on the smaller boats are included, whether or not they may be owners of the small boats on which they are employed. At the same time we are proposing to exclude from the category of employee, those vessel owners who employ more than two men on their vessels. We really mean, here, the master-owner of a fishing vessel who employs three or more crew members would not be classed as an employee.

A *second amendment*, is required, in our opinion, to define the *employers* in the fishing industry. We propose the following:

"An "Employer" in the fishing industry means any person who purchases fish from a fisherman or from any person on behalf of a fisherman for the purpose of processing the fish in any plant owned by the purchaser or by any other person and/or for the purpose of marketing the fish after any necessary processing. An Employer also means any person who owns a fishing vessel on which are employed three or more fishermen whose remuneration is a share of the proceeds from the fishing voyages and/or wages for fishing voyages or in fitting out the fishing vessel."

In most instances the employer, for purposes of the Act as it affects fishermen, would be the owners of the fishing companies who purchase the fish. This most certainly applies in the salmon, herring and part of the trawl fleet in B.C., just as it does to the major trawl and longline, lobster operations and herring fisheries on the Atlantic. However, there is also a need for bargaining between the owners and owner-operators of fishing vessels on the one hand and the fishermen on the other.

F. Practical Application of the Code

Our Union has found it necessary to negotiate three basic types of contract.

The first is an agreement with the fish buyers and processors which primarily sets the rate of payment per pound of fish caught and delivered. It includes other features dealing with grading, weighing, acceptance of fish, welfare plans, etc. It does not deal with the division of proceeds between owners of boats and their crews.

«Un pêcheur» est censé être un employé aux termes de la présente loi. «Pêcheur» désigne une personne s'adonnant à la pêche commerciale dans des eaux relevant du ministère fédéral des Pêches ou en haute mer, qui accepte ou reçoit un traitement proportionnel au volume et aux prix du poisson capturé et livré à un «exploitant» qui achète le poisson, indépendamment du fait qu'un tel «pêcheur» a) soit le propriétaire ou l'exploitant de son propre navire de pêche pourvu qu'à titre de maître et propriétaire d'un navire de pêche, il n'emploie ou n'embauche pas plus de deux autres pêcheurs touchant une part des recettes des excursions de pêche, ou b) participe à l'exploitation d'un navire de pêche appartenant à une autre personne et reçoive contre ses services une part ou une partie des recettes des excursions de pêche, ou c) exploite un navire de pêche appartenant à une autre personne en vertu d'un accord de location ou de vente conditionnelle ou de toute autre forme d'entente orale ou écrite, ou d) touche un salaire pour la totalité ou une partie de son emploi sur un navire de pêche ou à équiper un navire de pêche sur lequel il sera employé.»

Il s'agit ici de faire inclure tous les pêcheurs s'adonnant à la pêche commerciale sur les petits bateaux, qu'ils soient ou non propriétaires des petites embarcations sur lesquelles ils travaillent. Nous proposons par la même occasion d'exclure de la catégorie des employés les propriétaires de navires qui comptent plus de deux membres d'équipage. Nous entendons par là que le maître et propriétaire d'un navire de pêche qui emploie trois membres d'équipage ou plus ne serait pas classé comme employé.

Un *deuxième amendement* doit, à notre avis, définir les *employeurs* de l'industrie de la pêche. Nous proposons l'amendement suivant:

«Un «employeur» de l'industrie de la pêche désigne toute personne qui achète du poisson d'un pêcheur ou de toute personne agissant au nom d'un pêcheur avec l'intention de traiter le poisson dans une usine appartenant à l'acheteur ou à tout autre personne et (ou) avec l'intention de vendre le poisson après avoir effectué toute transformation nécessaire. Un employeur désigne aussi toute personne propriétaire d'un navire de pêche sur lequel sont employés trois pêcheurs ou plus dont la rémunération consiste en une partie des recettes provenant des excursions de pêche et (ou) du salaire versé pour les excursions de pêche ou pour l'équipement du navire de pêche.»

Dans la plupart des cas, dans le contexte de l'industrie de la pêche aux termes de la loi l'employeur serait le propriétaire d'une entreprise de pêche acheteuse de poisson. Cette disposition s'applique certainement dans le cas du saumon, du hareng et d'une partie du poisson pêché au chalut en Colombie-Britannique, tout comme dans le cas de la plupart des poissons pêchés au chalut et à la ligne dormante, ainsi que des homards et des harengs capturés sur la côte atlantique. Toutefois, des négociations s'avèrent nécessaires entre les propriétaires et propriétaires-exploitants de navires de pêche et les pêcheurs.

F. Application pratique du Code

Notre syndicat s'est rendu compte de la nécessité de négocier trois principaux genres de contrats.

Le premier consiste en un accord avec les acheteurs et les transformateurs de poissons visant à établir fondamentalement le taux de paiement par livre de poisson capturé et livré. Il traite d'autres aspects comme le classement, le pesage, l'acceptation du poisson, les régimes de bien-être, et ainsi de suite. Il ne traite pas du partage des recettes entre les propriétaires de bateaux et leurs équipages.

The second type is an agreement with the owners of vessels which establishes the division of the proceeds between the owners and the crews. It includes provisions regarding hiring and firing, condition of the vessels, safety, welfare, etc. It does not include the prices to be paid for the fish caught and delivered.

The third type of agreement includes both prices of fish and division of proceeds. In fact it includes the major features of the first two within one contract. This style of contract is most suitable where the company which buys and processes the fish also owns or charters the fishing vessels. A variation of this type of agreement which is applied to herring seining in B.C. contains the rate payable to the crew per ton of fish caught, but does not include the rate payable to owners of the vessel for the use of vessels and nets.

Certification of a Union of fishermen under the new Canada Labour Code should follow the patterns of collective bargaining where agreements already exist. In the B.C. fishing industry, for example, certification should include:

(a.) Salmon net fishermen, i.e. gillnetters and seine crews, exclusive of master-owners of seine vessels, employed by or selling their catches to each of the fishing companies.

(b.) Salmon seine crews employed by master-owners of salmon seine vessels, where the master-owners of the vessels are not bound to deliver their catches to the fishing companies. This would include those owners engaged in the co-operative and a few who are independent of any processing company.

(c.) Herring seine crews, exclusive of master-owners of seine vessels, employed by the fishing companies.

(d.) Herring seine crews, exclusive of master-owners of seine vessels, employed by owners of seine vessels fishing for a fishermen's co-operative.

(e.) Herring trawl crews, which could be included along with herring seine crews in both (c.) and (d.) or may in either or both instances prefer separate certification.

(f.) Groundfish trawl crews, exclusive of master-owners of the trawlers, employed by the fishing companies.

(g.) Groundfish trawl crews, exclusive of master-owners of the trawlers, employed by the trawler owners fishing for a fishermen's co-operative or otherwise party to a share division agreement.

(h.) Longline vessel crews, exclusive of master-owners of the longline vessels, employed by the owners of the vessels whose production is delivered to the highest bidder on an exchange or is delivered to a fishermen's co-operative.

(i.) Longline vessel crews, employed on vessels owned and/or operated by the fishing companies.

There are other groups of B.C. fishermen where certification may become necessary. For example, salmon trollers who are not yet covered by collective agreements are seriously considering steps towards such contracts with the fishing companies. They may want a separate certification or they may eventually find it advisable to be

Le deuxième concerne un accord avec les propriétaires de navires visant à établir le partage des recettes entre les propriétaires et les équipages. Il renferme des dispositions concernant le recrutement et le congédiement, l'état des navires, la sécurité, le bien-être et ainsi de suite. Il ne traite pas des prix à verser pour le poisson capturé et livré.

Le troisième accord porte à la fois sur les prix du poisson et le partage des recettes. Il renferme, en fait, les principaux aspects qui figuraient aux deux premiers. Ce genre de contrat convient tout particulièrement au cas où l'entreprise qui achète et transforme le poisson est également propriétaire ou locataire des navires de pêche. Une autre version de ce genre d'accord qui s'applique à la pêche du hareng à la seine en Colombie-Britannique précise le taux payable à l'équipage par tonne de poissons capturés, mais non le taux payable aux propriétaires des navires pour l'utilisation des navires et des filets.

L'accréditation d'un syndicat de pêcheurs aux termes du nouveau Code canadien du travail devrait suivre les normes établies pour les négociations collectives là où des conventions existent déjà. Dans l'industrie des pêches de la Colombie-Britannique, par exemple, l'accréditation devrait inclure:

(a) Les pêcheurs de saumon au filet, c.-à-d. les équipages qui pêchent au filet maillant et à la seine, à l'exclusion des patrons de bâtiments, employés par chacune des entreprises de pêche ou leur vendant leurs prises.

(b) Les équipages employés par les patrons de bâtiments pêchant le saumon à la seine, dont ces derniers ne sont pas obligés de livrer leurs prises aux entreprises de pêche. Cette catégorie comprendrait les propriétaires membres d'une coopérative et certains pêcheurs indépendants.

(c) Les équipages pêchant le hareng à la seine, à l'exclusion des patrons de bâtiments pêchant à la seine, employés par une entreprise de pêche.

(d) Les équipages pêchant le hareng à la seine, à l'exclusion des patrons de bâtiments pêchant à la seine, employés par des patrons pêchant pour une coopérative de pêcheurs.

(e) Les équipages de chalutiers pêchant le hareng, qui pourraient figurer avec les équipages pêchant le hareng à la seine, en (c) et (d) ou bien qui pourraient dans l'un ou l'autre cas ou dans les deux préférer une accréditation distincte.

(f) Les équipages de chalutiers pêchant le poisson de fond, à l'exclusion des patrons de chalutiers employés par les entreprises de pêches.

(g) Les équipages de chalutiers pêchant le poisson de fond, à l'exclusion des patrons de chalutiers, lorsque ceux-ci pêchent pour une coopérative de pêcheurs, ou quelque autre partie à un accord de partage.

(h) Les équipages de palangriers, à l'exclusion des patrons de palangriers lorsque ces derniers livrent leur production ou plus offrant à titre d'échange ou à une coopérative de pêcheurs.

(i) Les équipages de palangriers employés sur des bâtiments appartenant et (ou) exploités par des entreprises de pêche.

Il y a d'autres groupes de pêcheurs en Colombie-Britannique dont l'accréditation pourrait peut-être devenir nécessaire. Par exemple, les pêcheurs de saumon à la cuiller qui ne sont pas encore couverts par des conventions collectives envisagent sérieusement des mesures leur permettant de poser de tels engagements avec les entreprises

included in a joint certification with the salmon net fishermen.

Determination of what groupings or "units" are appropriate for collective bargaining, is to be placed in the hands of the Labour Relations Board. The implication is that it would not be practical for Parliament to enact legislation which describes all the various bargaining units and provides for exclusions of persons in detail.

We can visualize some relatively complex situations where crew members employed on certain vessels require more than one certification. For example, they may need inclusion in a general certification enabling them to participate together with fishermen on one-man vessels in collective bargaining with a fishing company regarding prices for the fish caught (e.g. salmon seine crews and gillnetters). At the same time the salmon seine crews may require certification in order to bargain collectively with master-owners of some of the vessels which are not owned or operated by the fishing company which processes the fish.

We believe the best and most equitable solutions to these problems are to be found by directing the Board to accept the bargaining practises already established as a guide to certification. The determination of appropriate bargaining units should not upset bargaining practises already established. Where the fishermen wish to alter the previous practises the Board should be flexible enough in its rulings to allow for changes.

Where a Union has already won voluntary recognition by the employer the Board should have the power to certify the Union. We note this was one of the recommendations of the Woods Task Force. Reference was made to the risks of abuse by one union entering into a collusive or "sweetheart" agreement to prevent certification of another union. The Task Force Report recommended that voluntary recognition should be subject to challenge during the first year of the Agreement on the grounds that the Union does not represent a majority of the employees affected. Further that the Board could terminate the agreement, as well as terminate the certificate, upon hearing a petition from the employees claiming it was a "sweetheart" deal.

We strongly urge that such protection be written into the new Code because we are opposed to any set of regulations which can be used to compel fishermen, or any other group of workers, to be represented by a bargaining agency against the will of the majority.

The proposed Canada Labour Code provides, in Section 124, that where a collective agreement is in force, a trade union can only apply for certification during the last three months of the Agreement, or in the case of multiple year agreements, only during a specified three month period each year. This provision could be used to deny the very right it is designed to protect in a seasonal industry such as fishing. We recommend that the Union, which holds the contract be entitled to apply for certification at any time, provided only that it shall be at a time of year when the fishermen are legally engaged in the fishery under federal fishery regulations. The same principle should apply in event a union which does not hold the contract is attempting to gain certification for a bargaining unit where another union already holds the contract.

de pêche. Ils pourraient peut-être vouloir une accréditation distincte ou en fin de compte trouver judicieux d'être englobés conjointement dans une accréditation avec les pêcheurs de saumon au filet.

C'est au Conseil des relations du travail qu'il reviendra de déterminer quels groupes ou «unités» conviendront aux négociations collectives. Il s'ensuit qu'il ne serait pas pratique pour le Parlement d'adopter des lois décrivant toutes les différentes unités de négociation et prévoyant dans le détail l'exclusion de certaines personnes.

On peut prévoir certaines situations assez complexes où les membres d'un équipage employé sur certains bâtiments auraient besoin de plus d'une accréditation. Par exemple, ils pourraient devoir figurer dans une accréditation générale leur permettant de participer avec des pêcheurs propriétaires de petites embarcations à des négociations collectives avec une entreprise de pêche au sujet des cours du poisson (par exemple les équipages pêchant le saumon à la seine ou au filet maillant). En même temps les équipages pêchant le saumon à la seine peuvent avoir besoin d'accréditation afin de négocier collectivement avec les patrons de certains des bâtiments qui n'appartiennent pas à l'entreprise de pêche qui traite le poisson ou ne sont pas exploités par elle.

A notre avis, on trouvera les meilleures et les plus justes solutions à ces problèmes en ordonnant au Conseil d'accepter les pratiques de négociation déjà établies comme guide d'accréditation. La création d'unités de négociation appropriées ne devrait pas déranger ces pratiques. Lorsque les pêcheurs désirent changer les pratiques antérieures, le Conseil devrait être assez souple dans ces décisions pour le permettre.

Lorsqu'un syndicat a déjà été reconnu volontairement par l'employeur, le Conseil devrait avoir le pouvoir de l'accréditer. Nous constatons que c'est là l'une des recommandations du groupe de travail Woods. On a parlé de risques d'abus si, par exemple, un syndicat signait un arrangement collusif ou un accord de faveur pour empêcher l'accréditation d'un autre syndicat. Le Rapport du groupe d'étude recommande qu'une acceptation volontaire puisse faire l'objet de sondages au cours de la première année de la Convention, puisque le Syndicat ne représente pas la majorité des employés en cause. Il recommande de plus que le Conseil amende la Convention et le certificat à la suite d'une requête des employés soutenant qu'il s'agit d'une entente favorisant l'employeur.

Nous recommandons fortement que ce genre de protection fasse partie du nouveau Code, car nous nous opposons à tout règlement qui pourrait contraindre les pêcheurs, ou tout autre groupe de travailleurs, à se faire représenter par un organisme de négociations contre le gré de la majorité.

L'article 124 du projet de Code canadien du travail précise que, lorsqu'une convention collective est en vigueur, un syndicat ouvrier ne peut faire de demande d'accréditation au cours des trois derniers mois de la Convention, ou, dans le cas d'ententes à long terme uniquement au cours d'une période déterminée de trois mois chaque année. On pourrait se servir de cette disposition pour refuser le droit même qu'elle vise à protéger dans le cas d'une industrie saisonnière comme la pêche. Nous recommandons que le Syndicat, détenteur du contrat, puisse présenter une demande d'accréditation en tout temps pourvu qu'elle soit faite à une époque de l'année où les pêcheurs sont légalement engagés en vertu des règlements fédéraux sur les pêches. Le même principe devrait s'appliquer dans le cas d'un syndicat qui n'a pas de contrat et qui tente d'obtenir

In conclusion of our submission we wish to make it very clear we are aware of the attack on Bill C-183 by the employers' associations of Canada. More particularly we are, since visiting Ottawa last February to meet the Minister of Labour and several members of Parliament, very keenly concerned over representations made by the Fisheries Council of Canada. No doubt most members of this committee have received briefs from the employers in the fishing industry on the subject of bargaining rights for fishermen.

The intent of the briefs we have managed to get, written by fish company representative, is very obviously to cast doubt and seed confusion in order to deprive fishermen of basic democratic rights. That aim is, in turn, motivated by the greed for profit, which dominates their basic policy. That policy is to buy labour power and/or the raw products of primary working people as cheaply as possible and charge as much as the traffic will bear in order to increase profits.

It is just as clear on the subject of Bill C-256 (i.e. the Competitions Act) where the Fish Packers Association of Nova Scotia, and no doubt the Fisheries Council of Canada, have fought against any controls on their profit making by the proposed legislation. Their basic complaint is that if their ability to profiteer is restricted by law they will not be able to "attract investment capital".

Bluntly put they want a free hand to collectively force the public to pay exorbitant prices while fishermen are forced by inadequate laws on bargaining rights to take the buyers prices without being able to act collectively as working people. This double standard is not so different from the general line of the Canadian Manufacturing Association, and employers generally.

The most disgraceful example of duplicity, however, is that of the Ministers of Labour and Recreation and Conservation and Attorney-General of B.C. For more than a decade they have followed the policy laid out by the Fisheries Association of B.C., the employers, on this matter of bargaining rights. Even to the point of reversing themselves absolutely on the matter of federal-provincial jurisdiction in respect of fishermen's bargaining legislation.

We urge this Committee to set an example of dealing with the basic issue by acting courageously on the justified demands of the fishermen for amendments to Bill C-183.

All of which is respectfully submitted.

UNITED FISHERMEN & ALLIED WORKERS' UNION

per H. Stevens, President.

per J. H. Nichol, Secretary-Treasurer

per Glenn McEachern, Business Agent

une accréditation pour une unité de négociations déjà représentée par un autre syndicat.

En guise de conclusion, nous aimerions préciser que nous savons que les associations d'employeurs du Canada ont attaqué le Bill C-183. Depuis notre visite de février dernier à Ottawa dans le but de rencontrer le ministre du Travail et plusieurs députés, nous nous intéressons vivement aux instances présentées par le Conseil des pêches du Canada. Sans aucun doute, la plupart des membres du Comité ont reçu des mémoires d'employeurs de l'industrie de la pêche portant sur les droits de négociations des pêcheurs.

Les mémoires que nous avons reçus des représentants visent uniquement à semer le doute et la confusion afin de priver les pêcheurs de leurs droits démocratiques fondamentaux. Cet objectif est motivé par l'appât du gain qui domine toute leur politique. Cette dernière vise à acheter le pouvoir ouvrier et les matières premières des travailleurs de l'industrie primaire à aussi bon compte que possible pour les revendre au prix que supportera le commerce dans le but d'accroître leurs bénéfices.

La situation est aussi claire dans le cas du Bill C-256 (loi sur la concurrence); en effet, la *Fish Packers Association* de la Nouvelle-Écosse est, sans aucun doute, le Conseil des pêches du Canada, se sont opposés à ce que le projet de loi puisse contrôler leurs profits. Ils se plaignent principalement du fait que si la loi restreint la possibilité d'enregistrer des bénéfices, ils ne pourront pas «attirer de capitaux engagés».

En somme, ils veulent être libres de forcer collectivement le public à payer des prix exorbitants tandis que les pêcheurs sont contrainsts par des lois inadéquates sur les droits de négociations d'accepter les prix de l'acheteur sans pouvoir agir collectivement en tant que force ouvrière. Cette double norme ne diffère pas beaucoup de la conduite générale de l'Association de manufacturiers canadiens et des employeurs en général.

Le meilleur exemple de mauvaise foi est, toutefois, celui des ministres du Travail, des Loisirs et de la Conservation ainsi que du Procureur général de la Colombie-Britannique. Pendant plus de dix ans, ils se sont conformés à la politique établie par l'Association des pêcheries de la Colombie-Britannique, les employeurs, sur la question des droits de négociations. Ils en sont même arrivés à changer complètement d'avis face à la compétence fédérale-provinciale concernant la Loi sur les négociations des pêcheurs.

Nous encourageons donc le Comité à démontrer comment solutionner le problème principal en agissant courageusement face aux revendications justifiées des pêcheurs qui demandent que des modifications soient apportées au Bill C-183.

Veuillez agréer, messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

UNION DES PÊCHEURS ET DES TRAVAILLEURS ASSIMILÉS UNIS

par H. Stevens, président.

par J. H. Nichol, secrétaire-trésorier.

par Glenn McEachern, agent de liaison.

APPENDIX «F»

SUBMISSION

by the

CANADIAN LABOUR CONGRESS

on

BILL C-183

AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE

to the

PARLIAMENTARY COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Ottawa

May 11, 1972

Submission by the Canadian Labour Congress on
Bill C-183, An Act to Amend the Canada Labour Code
Mr. Chairman and Members of the Parliamentary
Committee:

1. We appreciate this opportunity which you have afforded us to appear before you this evening. We represent the Canadian Labour Congress, a body composed of nearly two million Canadians which numbers among its affiliated organizations a majority of the unions which serve the employees in the federal jurisdiction and to whom the provisions of the Canada Labour Code apply.

2. The Bill you have before you for consideration proposes extensive amendments to the Code and is therefore a matter of major concern to those unions which bargain collectively within the framework of federal legislation. The Bill is of direct interest to this Congress also because it is one of our responsibilities to provide advice and guidance to our affiliated membership on all matters that relate to labour legislation.

3. Bill C-183, as you know, was preceded by Bill C-253 which lapsed at the close of the Third Session of the 28th Parliament. Following first reading of Bill C-253 before the House of Commons this Congress had occasion to submit its views on the contents of that Bill to the then Minister of Labour. In our brief at that time we emphasized several major areas of the proposed amendments which we felt merited consideration by government because of their relative importance to the trade union movement. We note, in comparing the present Bill with Bill C-253, that only a few significant changes have been made. Consequently, our representations to you will be substantially the same as those we made to the Minister.

4. We are very pleased to inform you at the outset of this presentation that the changes from Bill C-253 which do appear in Bill C-183 indicate that some of our previous representations were heeded by those responsible for re-drafting the proposed legislation. In particular we welcome the preamble to the new Bill. In our view this represents a long-overdue statutory recognition of the importance of freedom of association and free collective bargaining as the pillars of sound labour-management relations in this country. It also represents, we hope, a commitment by the government of Canada to a public policy which recognizes the role of unions in matters which affect the common good of our nation. We feel strongly that public policy should reflect the acceptance of unions as an integral part of our society, not only in matters of labour relations, but in all the affairs of state which touch upon the lives, interests and well-being of the working people of Canada. We therefore urge your Committee to recommend to Parliament the passage of the preamble to Bill C-183.

APPENDICE «F»

DOCUMENT PRÉSENTÉ

par le

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

au

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

au sujet du

BILL C-183

LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Ottawa

Le 11 mai 1972.

Document présenté par le Congrès du travail du Canada
BILL C-183, Loi modifiant le code canadien du travail
Monsieur le président et membres du Comité parlementaire:

1. Nous sommes heureux d'avoir la possibilité de comparaître devant vous ce soir. Nous représentons le Congrès du travail du Canada, organisme composé de près de deux millions de Canadiens qui compte parmi ses organismes affiliés beaucoup de syndicats au service d'employés du gouvernement fédéral à qui s'appliquent les dispositions du Code canadien du travail.

2. Le projet de loi à l'étude propose d'importantes modifications au Code; c'est pourquoi les syndicats chargés des négociations collectives dans le cadre de la Loi fédérale s'y intéressent vivement. Le Congrès s'intéresse aussi au projet de loi, car l'une de ses responsabilités est de fournir aux membres affiliés avis et conseils sur toutes les questions se rapportant à la Loi du travail.

3. Comme vous le savez, le Bill C-183 a été précédé du Bill C-253 qu'on a laissé tomber lors de la dissolution de la troisième session de la vingt-huitième législature. Après la première lecture du Bill C-253 à la Chambre des communes, le Congrès a eu l'occasion d'émettre son opinion sur le contenu de ce bill au ministre du Travail d'alors. A l'époque, nous avons souligné, dans notre mémoire, plusieurs des modifications proposées qui, à notre avis, méritaient d'être étudiées par le gouvernement à cause de leur importance relative face au mouvement des syndicats ouvriers. En comparant le présent projet de loi au Bill C-253, nous nous rendons compte que quelques modifications importantes seulement ont été apportées. Par conséquent, nos recommandations seront, en grande partie, les mêmes que celles que nous avons faites au ministre à cette époque là.

4. Tout d'abord, nous sommes heureux de vous informer que les modifications apportées au Bill C-253 et que l'on a insérées dans le Bill C-183, indiquent que quelques-unes de nos recommandations antérieures ont été prises en considération par les responsables du nouveau libellé du projet de loi. Nous sommes particulièrement satisfaits du préambule du nouveau projet de loi. A notre avis, on reconnaît statutairement l'importance de la liberté d'association et des négociations collectives comme base des bonnes relations patronat-travailleurs dans ce pays, ce qui d'ailleurs aurait dû être fait depuis longtemps. Le préambule reflète aussi, nous l'espérons, l'engagement du gouvernement du Canada face à une politique publique reconnaissant le rôle des syndicats quand le bien général de notre nation est en cause. Nous croyons sincèrement que la politique publique devrait accepter les syndicats comme faisant partie intégrante de notre société, non seulement quant il s'agit de relations de travail, mais dans toutes les affaires de l'État qui mettent en cause la vie, l'intérêt et le bien-être des travailleurs canadiens. Nous demandons donc au Comité

5. We note also, with considerable satisfaction, that the provisions of Bill C-253 regarding picketing have been withdrawn. It seems that our strenuous objection to this feature of the old Bill was taken on sound grounds and, as a consequence, it does not appear in the legislation now being proposed. We trust your committee will recognize the wisdom of this decision by the government and not recommend to Parliament anything to the contrary for inclusion in the present Bill.

6. Except for the addition of the preamble and the withdrawal of the provisions on picketing, only two other significant changes appear to have been made from the old Bill C-253. Both these amendments relate to technological change and are to be found in Section 149, sSubsection 2, Paragraph, (c), and in Section 149, Sub-section 3. We propose to deal with these changes before reverting to other provisions of Bill C-183 which remain the same as those contained in the previous Bill.

7. Section 149, (2), (c) is a somewhat novel provision in that it appears to allow the parties to collective bargaining, if they so desire, to contract out of the law's provisions governing technological change matters. This may be done if the collective agreement contains clauses that are intended to assist employees to adjust to the effects of technological change provided the agreement also specifies that other pertinent sections of the law (150, 152 and 153) will not apply during the term of the collective agreement. Generally, these sections require notice of contemplated technological change from the employer to the bargaining agent during the life of the collective agreement; provide that the bargaining agent may, upon receipt of such notice, apply to the Canada Labour Relations Board for leave to commence bargaining; subsequent action by the Board; and bargaining by the parties to the conclusion of an agreement or to the strike or lock out stage following exhaustion of the conciliation process.

8. The net effect of the amendment described above is to place the onus of bargaining on matters relating to technological change more completely upon the parties and to reduce further the extent of government intervention in such matters through the Labour Relations Board. For the present we do not see this provision as affecting bargaining agents adversely or giving undue succour to employers, although it does give the employer an added means of escape from the requirement of Section 150 to give notice of impending technological change to the bargaining agent during the life of a collective agreement. It thus remains to be seen from future collective bargaining experience if provisions negotiated into collective agreements in the manner envisaged by the proposed Section 149, (2), (c) will afford sufficient protection for employees whose terms and conditions or security of employment are disturbed by technological change.

9. We oppose the introduction of Section 149, (3) because it will relieve employers bound by current collective agreements effective prior to the date of enactment of the new Code of their obligation to notify their respective bargaining agents of impending technological changes, that is, if the collective agreements in question do not already contain provisions governing matters related to industrial conversion. In our opinion this amendment, if enacted, would enable some employers to implement (unilaterally)

de recommander au Parlement l'adoption du préambule du Bill C-183.

5. Nous remarquons aussi, à notre grande satisfaction, que les dispositions du Bill C-253 relatives aux piquets de grève ont été éliminées. On semble avoir tenu compte de nos vives objections à cet aspect de l'ancien projet de loi qui n'apparaît pas dans le bill présentement à l'étude. Nous espérons que votre Comité saura reconnaître la sagesse dont a fait preuve le gouvernement et ne recommandera au Parlement quoique ce soit qui puisse aller à l'encontre de cette décision.

6. Sauf l'addition du préambule et le retrait des dispositions concernant le piquetage, seules deux autres modifications importantes semblent avoir été apportées à l'ancien bill C-253. Elles concernent les changements technologiques et se trouvent à l'article 149, paragraphe 2, alinéa c) et à l'article 149, paragraphe 3. Nous proposons de les traiter avant de revenir aux autres dispositions du bill C-183 qui demeurent les mêmes que celles qui figuraient dans l'ancien bill.

7. L'article 149, (2), c) est une disposition quelque peu nouvelle en ce qu'elle semble permettre aux parties à une convention collective, si elles désirent renoncer aux dispositions de la loi concernant les changements technologiques. C'est possible si la convention collective contient des dispositions destinées à aider les employés à s'adapter aux effets de ces changements pourvu que l'accord précise aussi que les autres articles pertinents de la loi (150, 152 et 153), ne s'appliqueront pas pendant la durée de la convention collective. Voici en gros ce que demandent ces articles: qu'un préavis du changement technologique considéré soit donné par l'employeur à l'agent négociateur pendant la durée de la convention collective; que l'agent négociateur puisse, sur réception de ce préavis, demander au Conseil canadien des relations de travail la permission de commencer des négociations; la suite à donner par le Conseil; et les négociations menées par les parties jusqu'à la conclusion d'un accord, jusqu'à la grève ou au lock-out à la suite de l'épuisement du procédé de conciliation.

8. L'effet net de l'amendement décrit ci-dessus est de faire porter la responsabilité des négociations pour des questions touchant les changements technologiques, plus complètement sur les parties en cause, et de réduire encore les possibilités d'intervention gouvernementale dans ces questions par l'entremise du Conseil des relations de travail. Dans l'immédiat, nous ne voyons pas comment cette disposition pourrait nuire aux agents négociateurs ou donner aux employeurs une aide indue, bien qu'elle fournisse à ces derniers un autre moyen de se soustraire à l'exigence stipulée à l'article 150 comme quoi préavis d'un changement technologique doit être donné à l'agent négociateur pendant la durée de la convention collective. Il reste donc à voir, d'après les négociations collectives qui auront lieu par la suite, si les dispositions inscrites dans les conventions collectives de la façon envisagée dans l'article proposé 149, (2) c) assureront une protection suffisante aux employés dont les conditions ou la sécurité d'emploi sont modifiées par des changements technologiques.

9. Nous nous opposons à l'adoption de l'article 149, (3) parce qu'il dégagera les employeurs liés par des conventions collectives appliquées avant la date de la mise en vigueur du nouveau code, de leurs obligations de donner avis à leurs agents négociateurs respectifs de changements technologiques proposés, c'est-à-dire, si les conventions collectives en question ne contiennent pas déjà des dispositions relatives à la conversion industrielle. A notre avis, cet amendement, s'il est adopté, permettrait à certains

significant changes adverse to the interests of a substantial number of their employees. At the point in time where such changes would take place, the protection proposed to be afforded by the Code would be completely out of reach for these employees; and by the time negotiations for a subsequent collective agreement commenced it may well be too late to rectify any hardships or injustices that might have occurred because the effects of the changes were not bargainable at the time when the changes actually took place.

10. We therefore would much prefer to see sub-section 3 of Section 149 deleted entirely from the Bill so that statutory protection may be provided for all employees covered by collective agreements from day one of the new Code; and so that no opportunity is provided for unscrupulous employers to escape from their responsibilities to their employees in cases where technological change produces adverse employment effects.

11. The Congress fully anticipates that your Committee, as the Minister was with the previous Bill, will be faced with representations from employer and business organizations seeking to have Section 149 to 153 inclusive expunged entirely from the proposed legislation. For this reason we wish to place before you the position of the Canadian Labour Congress in regard to the proposed provisions on technological change as a whole.

12. Our position is that we do not regard the provisions as ideal and we have some reservations concerning the extent to which the right to bargain collectively on matters relating to technological change may be exercised freely under them. However, we strongly support the principle that the Bill should deal with the issue of technological change. This principle we regard as being of paramount importance to working people everywhere. The trade union movement in Canada and elsewhere has always advocated that everything which bears upon the economic and social well-being of the workers should be subject to negotiations in the collective bargaining process. It would appear that this advocacy has gained some support from the government of Canada in the area of matters relating to technological change. At least, the provisions of Bill C-183 reflect a leaning in this direction and, as we are all aware, the right of employees to bargain on technological change matters was upheld by Mr. Justice Freedman in his decision on the Canadian National Railways Run-through case. The essence of the Freedman decision is that workers should have the right to bargain collectively with their employers when major changes in their terms and conditions and security of employment are brought on by technological changes introduced by their employers, and, if necessary strikes should be permitted to take place when these matters remain in dispute. The proposals now contained in Sections 149 to 153 of the Bill before your committee represent to some degree an attempt by the government to carry forward the principle of the Freedman decision to the statute which governs collective bargaining in the federal jurisdiction. The proposed provisions in general therefore have the support of this Congress.

13. If we may digress briefly from the immediate question of technological change to the more general topic of what should be subject to collective bargaining, we would

employeurs de mettre en œuvre (unilatéralement) des changements importants contrairement aux intérêts d'un grand nombre de leurs employés. Au moment où de tels changements se produiraient, la protection que l'on se proposait d'assurer grâce au Code échapperait complètement aux employés; et quand les négociations en vue d'une convention collective ultérieure, commenceraient, il serait peut-être trop tard pour remédier aux difficultés ou aux injustices qui pourraient ainsi avoir été causées parce que les effets des changements n'étaient pas négociables à l'époque où ceux-ci se sont réellement produits.

10. En conséquence, nous préférierions que l'alinéa 3 de l'article 149 soit supprimé complètement de sorte qu'une protection statutaire soit assurée à tous les employés couverts par une convention collective dès la première journée d'application du nouveau code; de sorte également qu'on ne fournisse à aucun employeur peu scrupuleux l'occasion de se dérober à ses responsabilités vers ses employés dans des cas où des changements technologiques ont des répercussions néfastes à l'emploi.

11. Le Congrès prévoit que votre Comité, comme ce fut le cas du ministre à propos du bill précédent, recevra des instances des organisations patronales et des associations commerciales qui chercheront à faire totalement retirer les articles 149 à 153 inclusivement du projet de loi proposé. C'est pour cette raison que nous désirons vous indiquer la position du Congrès du travail du Canada à l'égard des dispositions concernant les changements technologiques en général.

12. Nous ne considérons pas les dispositions comme idéales et nous entretenons certaines réserves quand à la mesure dans laquelle elles permettent le libre exercice du droit de négocier collectivement sur des questions se rattachant aux changements technologiques. Toutefois, nous appuyons entièrement le principe voulant que le bill traite de la question des changements technologiques. Nous estimons que ce principe est de première importance pour tous les travailleurs. Le mouvement syndical au Canada et ailleurs a toujours soutenu que tout ce qui touche au bien-être économique et social des travailleurs devrait faire l'objet de discussions dans le cadre des négociations collectives. Il semblerait que cette revendication ait obtenu un certain appui de la part du gouvernement du Canada en ce qui concerne les questions se rattachant aux changements technologiques. Du moins, les dispositions du Bill C-183 reflètent une certaine tendance dans ce sens et, comme nous le savons tous, le droit des employés de négocier sur des questions de changement technologique a été maintenu par le juge Freedman dans la décision qu'il a rendue dans la cause du Canadian National. La décision Freedman soutient essentiellement que les travailleurs devraient bénéficier du droit de négocier collectivement avec leurs employeurs quand des changements importants sortent sur les conditions de travail et la sécurité d'emploi découlent de changements technologiques adoptés par leurs employeurs, et on devrait permettre, au besoin, le recours à la grève lorsque ces questions ne peuvent être réglées. Les dispositions que renferment actuellement les articles 149 à 153 du bill que votre comité étudie reflètent dans une certaine mesure un effort de la part du gouvernement de consigner le principe de la décision Freedman dans les statuts qui régissent les négociations collectives tombant sous le coup des lois fédérales. C'est pourquoi le Congrès appuie en général les dispositions proposées.

13. Si nous pouvons nous écarter brièvement de la question précise des changements technologiques pour passer au sujet plus général de ce qui devrait faire l'objet de

like to call the attention of your committee to the recently released Report of the Royal Commission on Labour Legislation in the province of Newfoundland. The Commission was headed by Dr. Maxwell Cohen, Q.C., Dean of the Faculty of Law at McGill University, Montreal.

14. Dean Cohen recommended to the government of Newfoundland that the labour legislation in the province provide a procedure whereby matters that arise during the life of a collective agreement but which are not covered by the agreement be subjected to collective bargaining between the parties to the agreement with the right to strike or lockout to become operative if necessary. In support of this recommendation the Commission said "... it is aware that the recommendation will appear to be a radical departure from the accepted view that when a collective agreement is silent, issues thus not mentioned are not subject to bargaining during the life of the agreement. By opening the door not only to bargaining on such issues but on the right to strike or lock out, an element of instability may seem to have been introduced during the fixed period. It is the Commission's view, however, after much consideration, that neither the theory of silence nor the facts of a fast moving time and technology should bar the way to opportunities and obligations for both parties to examine frankly the implications of a new situation that it did not or could not have foreseen when the collective agreement was entered into."

15. The Cohen recommendation, it seems to us, supports the trade union position that all matters of interest and concern to the workers should be bargainable. Furthermore, it gives substantial endorsement to the Freedman principle.

16. The corporate community, which propounds constantly the theory of management's residual rights, opposed the technological change provisions of Bill C-253 by claiming that to enact them would cause instability in employer-employee relations by disturbing the traditional closed period of collective bargaining. We as representatives of the union community have contended consistently that neither the theory of residual rights nor the corporate claim that bargaining during the life of an agreement would induce instability were sound. It would appear now that the Cohen Commission has delivered another telling blow to both the theory and the claim.

17. It is our experience that management still hankers for the total arbitrary power it once possessed in the area of employee relations and therefore it is sometimes blind to the realities of change in the twentieth century. It will come as no surprise to us if the business lobby is mobilized once again for an attack upon the technological change provisions of Bill C-183. Whatever reasons the lobby may advance in support of its opposition to the proposed legislative amendments, we are inclined to think they will be motivated by a desire to hold on grimly to the theory of residual rights. We urge your committee not to be inveigled by the supposed concern of employers for "stability" and we call upon you to recommend unanimously that the new Canada Labour Code contain provisions which give effect to the principle of the right of workers to bargain on the economic and social effects of technological change.

négociations collectives, nous aimerions attirer l'attention de votre comité sur le récent rapport de la commission royale d'enquête sur la législation ouvrière dans la province de Terre-Neuve. La commission était présidée par M. Maxwell Cohen, c.r., doyen de la faculté de droit à l'Université McGill de Montréal.

14. M. Cohen a recommandé au gouvernement de Terre-Neuve d'inclure dans sa législation ouvrière une disposition en vertu de laquelle les questions qui surgissent au cours de la durée d'une convention collective, mais qui ne sont pas prévues par la convention, seraient sujettes à la négociation collective entre les parties à une négociation, et on pourrait exercer, au besoin, le droit de grève ou de lockout. Pour appuyer sa recommandation, la commission a précisé: «... elle est consciente du fait que la recommandation semblera éloigner de façon radicale du point de vue traditionnel selon lequel lorsqu'une convention collective est en période de silence, les questions qui n'y sont pas mentionnées ne sont pas sujettes à négociation pendant la durée de la convention. Il peut sembler qu'en ouvrant la porte non seulement à la négociation sur de telles questions, mais aussi au droit de grève ou de lockout, on ait introduit un élément d'instabilité au cours de cette période. La commission croit, toutefois, après avoir longuement étudié la question, que ni la théorie du silence ni les réalités d'une époque et d'une technologie sans cesse en mouvement ne devraient priver les deux parties de l'occasion et de l'obligation d'examiner franchement les répercussions d'une nouvelle situation qu'elles n'ont pas prévue ou ne pouvaient pas prévoir quand la convention collective a été conclue.»

15. A notre avis, la recommandation Cohen appuie la position des syndicats selon laquelle toutes les questions d'intérêt et de préoccupation pour les travailleurs puissent faire l'objet de négociations. De plus, elle respecte intégralement le principe Freedman.

16. Les entreprises, qui insistent constamment sur la théorie des droits résiduels de la direction, se sont opposées aux dispositions du Bill C-253 concernant les changements technologiques, en prétendant que leur adoption rendrait instables les relations entre employeurs et employés en perturbant la période traditionnellement fermée des négociations collectives. En qualité de représentants syndicaux, nous avons toujours contesté le bien fondé de la théorie des droits résiduels ainsi que de l'affirmation des entreprises selon laquelle des négociations ayant lieu alors que les conventions sont en vigueur susciteraient l'instabilité. Il semble actuellement que la Commission Cohen leur a porté un autre coup.

17. Nous avons constaté que les milieux de direction regrettent encore le pouvoir absolu et arbitraire qu'ils possédaient dans le domaine des relations avec leurs employés et que quelquefois ils ne tiennent pas compte des changements réels qui se produisent au 20^e siècle. Nous ne serons pas surpris de voir mobiliser une fois de plus les agents de couloir des milieux d'affaires en vue d'une attaque contre les dispositions du Bill C-183 concernant les changements technologiques. Quelles que soient les raisons que ces agents peuvent présenter à l'appui de leur opposition aux modifications législatives projetées, nous sommes enclins à penser qu'ils seront animés du désir de s'accrocher désespérément à la théorie des droits résiduels. Nous demandons instamment à votre Comité de ne pas se laisser influencer par la prétendue préoccupation de «stabilité» qu'expriment les employeurs et nous vous prions de recommander unanimement que le nouveau Code canadien du travail contienne des dispositions qui

18. We will now proceed to deal with other provisions of Bill C-183 in the sequence of their appearance by section numbers:—

Section 107—Interpretation

19. In our earlier submission to the then Minister of Labour we went into some detail with regard to this section but subsequent study and informal exchanges with appropriate officials have clarified some of the points we raised.

20. However, there is still one aspect of Section 107 which we believe deserves the careful scrutiny of your committee. This is the definition of "strike". Clause (b) of this definition represents an amendment to the one which appears in the present Code. The amendment seeks to make the broad terms of "slowdown" and "concerted activity" synonymous with the term "strike". We believe Clause (b) of Section 107 should be deleted because if it remains, many perfectly legal activities now engaged in by unions and which do not constitute a strike will be laid open to a declaration of illegality upon application to the Canada Labour Relations Board under Section 182.

Section 108-109—Application

21. These sections suggest some changes from the present Code which appear to be necessary because of the existence of the Public Service Staff Relations Act and related legislation. We note that the mandatory provision governing transfers of corporations excluded from the Canada Labour Code to the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act makes no reference to the bargaining rights which the employees so affected may have established prior to a transfer. In cases where transfers may be made from the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act to that of the Canada Labour Code, protection is provided under Section 145 for the bargaining rights of the employees. We are of the opinion that established bargaining rights should follow the employees affected.

Sections 111 to 123—Canada Labour Relations Board

22. No changes have been made from Bill C-253 in the provisions governing the composition, powers and duties of the proposed new Canada Labour Relations Board.

23. In earlier submissions to the Woods Task Force on Industrial Relations and to the Minister of Labour we were critical of these proposals for a number of reasons. Not the least of these was our objection to the obvious absence from the proposed legislation of a specific reference to the representative character of such a board. The present Code at Section 160 (1) provides for a Board which consists of, "... an equal number of members representative of employees and employers".

mettent à exécution le principe du droit des travailleurs à négocier sur les répercussions économiques et sociales des changements technologiques.

18. Nous passerons maintenant à l'étude d'autres dispositions du Bill C-183 en respectant la numérotation des articles:—

Article 107—Interprétation

19. Dans le mémoire que nous avons présenté antérieurement au ministre du Travail en fonction, à l'époque nous avons fait une étude assez détaillée de cet article; mais un examen ultérieur et des entretiens qui se dérouleront officiellement avec des hauts fonctionnaires qualifiés, ont permis d'éclaircir certaines des questions que nous avons soulevées.

20. Toutefois, nous pensons qu'un aspect de l'article 107 mérite toute l'attention de votre Comité. Il s'agit de la définition du mot «grève». L'alinéa (b) de cette définition constitue une modification à ce qui est stipulé dans le Code actuel; dans cette dernière on cherche à rendre les termes généraux de «travail au ralenti» et «d'activités concertées» synonymes du mot «grève». Nous pensons que l'alinéa (b) de l'article 107 devrait être supprimé parce que s'il est maintenu, beaucoup d'activités parfaitement légales dans lesquelles les syndicats sont actuellement engagés et qui ne constituent pas une grève, seront susceptibles d'être déclarées illégales à la suite de demandes adressées, dans le cadre de l'article 182, au Conseil canadien des relations de travail.

Articles 108-109—Application

21. Certaines modifications au Code actuel, qui paraissent nécessaires à cause de l'existence de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et de lois connexes sont proposées dans ces articles. Nous remarquons que dans la disposition obligatoire régissant des corporations soustraites au régime du Code canadien du travail pour être soumises à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les droits de négociation que les employés touchés pourraient avoir acquis avant ce transfert ne sont pas mentionnés. Dans le cas où des corporations cessent de relever de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique pour être soumises au Code canadien du travail, les droits de négociation des employés sont sauvegardés dans le cadre de l'article 145. Nous pensons que les employés touchés, devraient conserver les droits de négociation acquis.

Articles 111 à 123—Conseil canadien des relations de travail

22. Aucune modification n'a été apportée aux dispositions du Bill C-153 régissant la composition, les pouvoirs et les fonctions du Conseil canadien des relations de travail que l'on envisage de créer.

23. Dans des mémoires présentés antérieurement au groupe de travail Woods des relations industrielles et au ministre du Travail, nous avons critiqué ces propositions pour un certain nombre de raisons. Une de nos principales objections était que dans le projet de loi le caractère représentatif d'un tel conseil n'était pas mentionné explicitement. L'article 160(1) du Code actuel prévoit un conseil composé, "... d'un nombre égal de membres représentant les employés et les employeurs".

24. We firmly believe that the essence of the present Board's ability to be so successful in its deliberations and decisions lies in the representative character of its membership. Regardless of any other changes that might be made with respect to the functioning of the Canada Labour Relations Board we deem it absolutely necessary that this representative character of the Board be preserved. We appreciate fully that the previous and present Ministers of Labour have given assurances that the past practice of seeking recommendations from the parties of interest in making appointments to the Board will continue to be followed. Nevertheless, we would feel more assured if the representative make-up of the Board continues to be clearly specified in that statute. As the Bill now stands it leaves the door open for a Board of the future to be composed of so-called neutral persons or persons who may only have the appearance of representing the parties of interest. There is also a danger that patronage might at some time in the future become a factor in the selection of appointees to the Board. We therefore urge your committee to recommend to Parliament the retention in the proposed new Code of the provision which specifies the representative character of the Board's composition.

25. We are also disturbed to contemplate that the proposals set out in the Bill with respect to the Canada Labour Relations Board tend to give it the trappings of a labour court. We presume this has resulted from the recommendation of the Woods Task Force (paragraph 743 of the Task Force Report) which suggests that members of the Board be given a status analogous to that of the judiciary. Labour courts are foreign to the Canadian industrial relations scene but we are aware of their operations elsewhere. They have a marked tendency to rigidity in their functioning. We feel strongly that the apparatus of labour courts is unnecessary in Canada and we are apprehensive that provisions of Bill C-183 may cause the Canada Labour Relations Board to become one in time. As we said in our statement to the government following the release of the Woods Task Force Report, "We are firmly committed to the preservation of the tripartite form of Board and just as equally opposed to a tribunal which would consist of members ostensibly representative of neither labour nor management. We support the tripartite type of board because it so closely reflects the institutional structure in labour-management relations, that is, it makes provision for the public, the management and trade union elements. Since the management and trade union representatives are typically representative of their respective institutions, they are closely identified and fairly familiar with the view of industry and organized labour respectively and are able to bring to their work a sound knowledge of labour-management relations in its practical expression."

26. The record of the present Board speaks for itself. Its findings have been significantly free from attack and the jurisprudence which has developed from them over the years demonstrates the impartiality practiced by the Board's members in the administration of the statute. The members of the Board have fully lived up to their obligations and have administered the Act with notable integrity. We do not think that all these considerations should be swept aside in the pursuit of so-called outside expertise, neutrality and a full-time mechanism. It may well be that all these things appear to be necessary in the eyes of persons of academic influence who purport to act as qualified coaches in the highly specialized game of labour-management relations, but to those of us who are living with

24. Nous croyons fermement que le Conseil actuel remporte le succès qu'on lui connaît dans ses délibérations et décisions à cause du caractère représentatif de ses membres. Quelles que soient les autres modifications qui pourraient être apportées au fonctionnement du Conseil canadien des relations ouvrières, nous jugeons absolument nécessaire de préserver son caractère représentatif. Nous savons que le ministre du Travail actuel et ceux qui l'ont précédé ont affirmé que l'on continuerait, comme par le passé de chercher à obtenir des recommandations des intéressés lorsque l'on fait des nominations au Conseil. Néanmoins, nous serions plus rassurés si la loi faisait encore clairement état du caractère représentatif du Conseil. D'après le bill actuel, le futur Conseil pourrait être composé de personnes dites neutres ou de personnes qui ne représenteraient l'intéressé qu'en apparence. Il y a danger que le favoritisme puisse à l'avenir jouer un rôle important lors du choix des personnes nommées au Conseil. Nous exhortons donc votre Comité à recommander au Parlement le maintien dans le nouveau code de la disposition prévoyant le caractère représentatif du Conseil.

25. Nous constatons aussi, et cela nous inquiète, que les propositions du bill concernant le Conseil canadien des relations ouvrières ont tendance à lui attribuer l'apparat d'un tribunal ouvrier. Nous présumons que cela résulte de la recommandation du groupe d'étude Woods (paragraphe 743 du rapport du groupe d'étude) selon laquelle le statut des membres du Conseil devrait être analogue à celui des fonctionnaires de l'ordre judiciaire. Les tribunaux ouvriers n'existent pas dans le domaine des relations industrielles au Canada mais nous sommes au courant de la façon dont ils fonctionnent ailleurs. Ils ont nettement tendance à être rigides. A notre avis, les tribunaux ouvriers sont inutiles au Canada et nous craignons que des dispositions du Bill C-183 entraînent à la longue la transformation du Conseil canadien des relations ouvrières en tribunal ouvrier. Comme nous l'avons dit dans notre déclaration au gouvernement lorsque les rapports de l'équipe du groupe d'étude Woods a été publié, «Nous voulons absolument préserver la nature tripartite du Conseil et nous nous opposons tout aussi fermement à un tribunal qui serait composé de membres ne représentant ni les ouvriers ni la direction. Nous sommes en faveur de Conseil tripartite parce qu'il reflète fidèlement la structure institutionnelle des relations ouvrières-patronales, c'est-à-dire qu'il laisse une place aux trois éléments que sont le secteur public, la direction et les syndicats ouvriers. Puisque les représentants de la direction et des syndicats ouvriers sont typiques de leurs institutions respectives, ils sont très renseignés au sujet de l'industrie et du travail organisé et sont en mesure de faire profiter les gens de leurs connaissances des aspects pratiques des relations ouvrières-patronales».

26. Les dossiers du Conseil actuel sont éloquentes. On a rarement protesté contre les conclusions auxquelles il est arrivé et la jurisprudence que l'on a mise au point par la suite, démontre l'impartialité dont les membres du Conseil font preuve lorsqu'ils appliquent la loi. Les membres du Conseil ont été entièrement fidèles à leurs obligations et ils ont appliqué la loi avec une intégrité remarquable. A notre avis, il ne faudrait pas écarter ces raisons sous prétexte de rechercher l'aide de prétendus spécialistes de l'extérieur, et en essayant d'en arriver à la neutralité et à la création d'un mécanisme permanent. Il se peut fort bien que des personnes influentes dans le domaine universitaire qui prétendent agir en qualité d'arbitre compétent dans le jeu complexe des relations ouvrières-patronales jugent ces élé-

the problems daily the tripartite Board as presently constituted is a more acceptable instrument.

27. One other aspect of the new structure proposed for the Canada Labour Relations Board gives us cause for concern, and that is the proposal to allow three members of the Board to constitute a quorum of which two members may make a decision for the Board. (Section 115) This in effect will permit the Board to function in two or more panels of three whereas the present Board operates as a whole Board with the members in constant consultation with one another on all cases. This feature of the present Board, in our view, has been an important contributing factor to the wisdom of Board decisions and it has served to prevent the emergence of conflicting precedents in these decisions. The panel system where it is in vogue has been known to create inconsistencies in board rulings.

28. In our opinion the present system of having decisions made by the Board as a whole contributes to the strength of the Board by protecting its impartiality and the anonymity and integrity of individual Board members as they participate in the decision making process. It also transcends the panel method by preserving the continuity of the jurisprudence which emerges from the Board's deliberations. Under the present Code the Board is empowered to fix a quorum under its own rules of procedure and we think Section 115 should be deleted in favour of retaining the present system.

Sections 124 to 136—Bargaining Rights, Bargaining Units, Certification

29. The amendment provided by Section 125 (4) which gives the Board power to include in a bargaining unit persons whose duties include the supervision of other employees seems to have attracted a great amount of reaction from employer sources. To us, part of this amendment is relatively unimportant because the Board by past practice always has had the absolute discretionary power to include supervisory persons in bargaining units. That part of the provision which would now enable the Board to certify a unit composed totally of persons whose duties include supervision is a welcome improvement which extends to these people the opportunity to obtain collective bargaining rights which they sorely need in our modern industrial society.

30. We also welcome the amendments contained in Section 127(2) which reduce the percentage of employees which a union must show as members in order to have its application for certification considered. Similar provisions have been enacted elsewhere in recent times with good results and we are therefore pleased to see this updating of the federal statute.

31. Section 128 which deals with representation votes following applications for certification brings in some new features with respect to the form of balloting.

32. We fail to see the necessity for the "no union" choice provided for in Section 128 (2). The practice in the past has been to use a ballot on which employees are given the choice of voting "yes" or "no" to a union seeking bargaining rights and this system seems to have worked quite satisfactorily. We feel that the inclusion on a ballot paper of a "union" versus "no-union" choice will serve no useful purpose. If it does anything, it will in our view merely aid

ments indispensables mais ceux d'entre nous qui sont quotidiennement aux prises avec les problèmes considèrent l'actuel Conseil tripartite comme un instrument beaucoup plus convenable.

27. Il y a autre aspect de la nouvelle structure proposée pour le Conseil canadien des relations ouvrières qui nous inquiète quelque peu, en l'occurrence la proposition selon laquelle on permet à trois membres du Conseil de former un quorum dont deux membres peuvent prendre la décision au nom du Conseil. (Article 115) Le Conseil exécutera ainsi son travail, fractionné en deux comités restreints ou plus, tandis que fonctionne seul le Conseil actuel dont les membres demeurent toujours en consultation les uns avec les autres. Nous pensons que cette particularité du Conseil actuel lui a largement permis de prendre des décisions sages, en se gardant de créer des précédents incompatibles. Partout où est en vigueur la formule du comité restreint, on a pu observer des contradictions dans les décisions rendues.

28. A notre avis, le présent régime qui veut que les décisions soient rendues par le Conseil dans son ensemble contribue à la force dudit Conseil, en sauvegardant son impartialité ainsi que l'anonymat de l'intégrité des membres constituants qui participent à la prise de décision. Il surpasse en outre la formule du comité restreint, en perpétuant la jurisprudence qui se dégage des délibérations du Conseil. En vertu du présent Code, le Conseil peut fixer un quorum, de par son propre règlement intérieur et nous pensons que l'article 115 devrait être abrogé et qu'on devrait maintenir le régime actuel.

Articles 124 à 136—Droits de négociations, unités de négociations, accréditations.

29. La modification apportée par l'article 125 (4) et qui permet au Conseil d'inclure dans l'unité de négociation des surveillants a semblé susciter une vive réaction chez les employeurs. Quant à nous, une partie de cette modification nous semble relativement peu importante vu que le Conseil a toujours eu le pouvoir discrétionnaire absolu d'inclure le personnel de surveillance dans les unités de négociations. Cette partie de la clause qui permettrait maintenant au Conseil d'accréditer une unité composée entièrement de surveillants apporte une amélioration souhaitable, qui permet à ces derniers de jouir des droits de la négociation collective dont ils ont un vif besoin dans notre société industrielle moderne.

30. Nous nous félicitons aussi des modifications apportées par l'article 127 (3), qui réduit le nombre des membres dont un syndicat doit pouvoir faire état en vue de présenter une demande d'accréditation. Récemment, de semblables dispositions ont été adoptées ailleurs avec de bons résultats et nous sommes donc très heureux de voir ainsi la loi fédérale mise à jour.

31. L'article 128 qui traite du scrutin de représentation, à la suite d'une demande d'accréditation, introduit de nouveaux aspects à l'égard des modalités du scrutin.

32. Nous ne voyons pas la nécessité du choix de «nul autre syndicat» prévu à l'article 128 (2). La pratique a été dans le passé de recourir à un scrutin où les employés avaient le choix entre «oui» ou «non» lorsqu'ils cherchaient à obtenir des droits de négociation et ce système semble avoir fonctionné de façon satisfaisante. Nous estimons que l'inclusion sur le bulletin de scrutin des mots «syndicat» et «aucun syndicat» ne servira pas à grand

the promotion of negatives votes by subtle employer pressure.

33. Section 128 (3) makes provision for a run-off vote where there are several trade unions competing for bargaining rights in cases where the results of the original representation vote show fifty per cent (50%) or more of the ballots cast to be spread among all the unions with no one of them having a clear majority of the total votes cast. The Board in such cases is required mandatorily to include on the second ballot, "a choice whereby an employee may indicate whether he wishes to be represented by the trade union for which the largest number of votes were cast in the first representation vote".

34. These provisions seem to set up an unusual voting procedure and its implications are by no means clear to us. Are we to assume that the second ballot will be a run-off between the one union with the most votes in the first ballot and all the others combined? Or, will the second ballot be simply a re-run of the first with the score showing to guide the voters?

35. In principle we are opposed to the idea of run-off votes in the election of bargaining agents, it being our view that the union with the highest number of votes on a single ballot should be certified without further delay. We would therefore prefer to see Section 128 (3) amended to provide for this kind of a voting system, or, alternately, that the section of the Bill in question be clarified so that the system it envisages may be more clearly understood by all concerned.

36. We would also like to point out in passing that decisions by the present Board have set some precedents regarding the outcome of representation votes where applications for certification to replace incumbent bargaining agents have been filed. The Board, we understand, has seen fit on several occasions in the past to reject the idea of run-off or second ballots by insisting that unless the bargaining agent holding the original certification is clearly defeated in a vote, the existing certificate remains in full force and effect.

37. We are very pleased with the change brought about by Section 129. This, in our view, eliminates a long standing injustice which stood against an applicant union whenever, a unit vote was ordered. The new section now proposed is in keeping with traditional democratic practices by which only those who vote are counted in determining an election.

Councils of Trade Unions (Sections 130 and 131)

38. We have no quarrel with the idea that a council of unions so authorized by its components should be permitted to seek certification as a bargaining agent for a unit of employees of two or more employers who have formed an employer organization. However, these sections of the Bill leave something to be desired in their clarity, with the result that the position of councils of unions applying for certification remains vague in respect of what is required of them in the process. This applies to the questions of majority support, the retention of their component memberships and fluctuation in their component memberships.

chose si ce n'est, et c'est notre opinion, de susciter un plus grand nombre de votes négatifs grâce aux pressions subtiles de l'employeur.

33. L'article 128 (3) stipule qu'il y aura un scrutin supplémentaire là où plusieurs syndicats se disputent les droits de négociation si 50 p. 100 ou plus des voix du premier scrutin de représentation sont répartis sur tous les syndicats, sans qu'aucun d'entre eux n'ait obtenu une majorité absolue. Le Conseil doit obligatoirement tenir dans ce cas un deuxième scrutin, «conçu de façon qu'un employé puisse y indiquer s'il veut être représenté ou non par le syndicat ayant recueilli le plus grand nombre de voix lors du premier scrutin de représentation».

34. Ces dispositions semblent introduire un monde de scrutin inusité dont les effets sont loins d'être clairs pour nous. Devons-nous présumer que ce second scrutin sera une course entre le syndicat qui aura, au cours du premier, rallié le plus grand nombre de suffrages et tous les autres syndicats réunis? Ou bien, sera-t-il simplement une reprise du premier, dont les résultats serviront à guider les votants?

35. En principe, nous nous opposons à l'idée du scrutin de ballottage lors de l'élection des agents négociateurs, et nous estimons que le syndicat qui a recueilli le plus grand nombre de voix dans un seul et même scrutin devrait pouvoir obtenir l'accréditation sans plus de délai. Nous préférons en conséquence voir modifier l'article 128 (3) afin de prévoir ce genre de scrutin ou encore, que l'article du bill en question soit élucidé pour que le système qu'il envisage puisse être plus clairement compris par tous les intéressés.

36. Nous aimerions également faire remarquer en passant que les décisions prises par le Conseil actuel ont établi certains précédents concernant le résultat des scrutins de représentation lorsque des demandes d'accréditation en vue de remplacer les agents négociateurs titulaires ont été classées. Le Conseil, comme nous le concevons, a cru bon en plusieurs occasions de rejeter l'idée des scrutins de ballottage ou d'un second scrutin en insistant sur le fait que, à moins que l'agent négociateur qui détient l'accréditation originale soit clairement battu dans un scrutin, l'accréditation actuelle demeure en vigueur.

37. Nous constatons avec grand plaisir le changement apporté à l'article 129. Selon nous, il met fin à une injustice persistente qui frappait un syndicat formulant une demande chaque fois qu'un scrutin était ordonné dans une unité. Le nouvel article présentement proposé respecte les usages démocratiques traditionnels selon lesquels on ne compte que les suffrages exprimés pour déterminer les résultats des élections.

Conseils de syndicats (articles 130 et 131)

38. Nous ne nous opposons pas à l'idée que l'on devrait permettre à un conseil de syndicats, y ayant été autorisé par ses parties constituantes, à obtenir l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité groupant des employés de deux ou plusieurs employeurs qui se sont constitués en association patronale. Cependant, ces articles du bill manquent quelque peu de clarté et il en résulte que la situation des conseils de syndicats qui font une demande d'accréditation demeure confuse quant aux conditions exigées d'eux. Cela vaut pour les questions de l'appui de la majorité, le maintien du nombre des adhérents et leur fluctuation.

39. Section 130 (2) (a) is not at all explicit on the point of what majority support is required. Must each union show a majority support in a unit of employees for each individual employer; must it possess a previous certification for a unit or units of employees; or must the Council show only a majority support from the aggregate total of the units its component members represent?

40. No provision seems to have been made for determining the bargaining rights of a component union should it opt out of a council after the council assumes bargaining rights on its behalf and no provision seems to have been made to cover the bargaining rights of a union which joins a council after the council has become a certified bargaining agent.

41. These questions need to be answered and the pertinent sections of the Bill clarified if unions which desire to form councils are to feel comfortable about transferring their individual bargaining functions to a council.

42. Section 134(2) appears to order that union membership must be opened to all comers regardless of union rules established under union constitutions regarding eligibility for membership. The very broad phraseology used in this sub-section appears to give the Board the power to set, under pain of decertification or a nullified collective agreement, the eligibility requirements for union membership, but we believe this is not intended. We presume the intention here is to guard against the type of policy or practice by a union which would deny membership to prospective applicants in a manner which may infringe upon their individual liberties over and above the ordinary eligibility rules which are common to most organizations or to prevent discrimination on grounds of race, religion, etc. If such is the case then we urge that the sub-section be made more specific as to its intent.

Sections 137 and 138, 141 and 142—Revocation of Certification

43. The provisions outlined in these Sections appear to encourage the seeking of decertification of established bargaining agents by any individual who chooses to claim majority support. In the case of a non-certified bargaining agent an employee with a similar claim may apply for a declaration that the bargaining agent is not entitled to represent the employees. While we realize that such action is possible under the present Code at Section 117 we are apprehensive that the broadening of the provision will subject bargaining agents to undue harassment by people with destructive intentions. Experience has taught us that, with rare exceptions, individual employees who institute revocation proceedings are usually inspired to do so either by their employers who prefer a company association to a legitimate union, or by minority forces within the ranks who seek the overthrow of the union for questionable or selfish purposes of their own. We also cannot help thinking that the provision as written reflects the popular notion that something in law is needed to protect the individual union member for his "powerful" union. Exposing the established bargaining agent to attack from within may suit the popular mood but in reality it tends to serve the interest of the unscrupulous employer and the destructive dissident to the detriment of all the employees whose bargaining rights can be placed in jeopardy by contrived

39. L'article 130 (2) a) n'est nullement explicite quant à l'appui de la majorité requis. Est-ce que chaque syndicat doit prouver qu'il a un appui majoritaire dans une unité d'employés pour chaque employeur en particulier; doit-il posséder une accréditation antérieure pour une ou plusieurs unités d'employés; ou bien le Conseil doit-il prouver qu'il a cet appui majoritaire seulement en considérant l'ensemble des unités que ses membres représentent?

40. Il ne semble pas y avoir de disposition visant à déterminer les droits de négociation d'un syndicat s'il venait à se retirer d'un conseil après que ce dernier a obtenu les droits de négociation en son nom et aucune disposition ne semble avoir été prise également relativement aux droits de négociation d'un syndicat qui adhère à un conseil une fois que celui-ci est devenu agent négociateur autorisé.

41. Il faut répondre à ces questions et on doit clarifier les articles pertinents du bill si les syndicats qui veulent former des conseils doivent se sentir libres de leur transférer les attributions qui leur sont propres en matière de négociations.

42. L'article 34 (2) semble stipuler que l'adhésion à un syndicat doit être ouverte à tous les nouveaux venus sans tenir compte des règlements syndicaux établis en vertu de constitutions touchant les conditions requises pour présenter son adhésion. La phraséologie très vague utilisée dans ce paragraphe semble accorder au Conseil le pouvoir d'établir, sous peine de révocation de l'accréditation ou d'annulation d'une convention collective, les conditions d'adhésion à un syndicat mais nous ne croyons pas que telle en est l'intention. Nous supposons qu'on a l'intention ici d'empêcher qu'un syndicat adopte une politique ou une pratique tendant à repousser l'adhésion de membres éventuels de façon à empiéter sur leurs libertés individuelles en dépit des règles ordinaires d'admissibilité qui sont communes à la plupart des organismes ou d'empêcher la discrimination de races, de religions, etc. Si tel est le cas, nous demandons instamment que l'intention de ce paragraphe soit précisée d'avantage.

Articles 137 et 138, 141 et 142—Révocation de l'accréditation

43. Les dispositions signalées dans ces articles semblent encourager la demande de révocation d'accréditation d'agents négociateurs par quiconque veut faire valoir qu'il représente la majorité. Dans le cas d'un agent négociateur non accrédité, un employé ayant la même revendication peut demander une ordonnance stipulant que l'agent négociateur n'a pas le droit de représenter les employés. Nous savons qu'il est possible d'agir ainsi en vertu de l'article 117 du Code actuel, mais nous craignons que l'élargissement de cette disposition ne soumette les agents négociateurs à un harcèlement indu de la part de personnes mal intentionnées. L'expérience nous a appris que, à de rares exceptions près, les employés qui demandent une révocation sont habituellement poussés à le faire soit par leurs employeurs qui préfèrent une association de société plutôt qu'un syndicat légitime soit par des forces minoritaires au sein d'un syndicat qui cherchent à le renverser pour des raisons contestables ou égoïstes. Nous ne pouvons nous empêcher de penser que le libellé de la disposition traduit l'idée courante qu'il faut qu'il y ait quelque chose dans la loi pour protéger le syndiqué contre son «puissant» syndicat. Exposer l'agent négociateur aux attaques de l'intérieur peut convenir au goût populaire, mais en réalité cette méthode tend à servir les intérêts de l'employeur sans scrupule et du dissident subversif au détriment de tous les

or frivolous applications for revocation. We would much prefer to see the Code contain provisions which discourage revocation proceedings except in cases where grave reasons for instituting the procedure can first be shown to the Board.

Sections 143 to 145—Successor Rights

44. These sections taken as a whole appear to be a welcomed improvement to the present statute because they provide much needed protection for employees whose existing bargaining rights may be disturbed by union mergers or the sale, lease, transfer or amalgamation of businesses.

Section 147—Collective Bargaining—Agreements

45. Section 147(2) merely permits notice to be given to commence bargaining on a matter of revision. The present Code at Section 128(2) permitted a strike to proceed in a dispute over the revision of a term of an agreement while the agreement was still in force provided the compulsory conciliation provisions were met. This change seems to leave the disposition of disputes over revisions of a collective agreement hanging in the air. Section 147(2) should, we believe, be tied to Section 180 which permits the right to strike to become operative following conciliation procedures.

Sections 156 to 159—Arbitration

46. We welcome the above provisions which set out very clearly the scope of authority of arbitrators or arbitration boards appointed pursuant to collective agreements and which provide for arbitration decisions to be made into court orders if necessary to ensure enforcement.

47. The other aspect of these sections which strikes us forcefully is the unmistakable barrier against appeals from arbitrators' decisions erected by Section 156(1) and the prohibition of restraining orders, (Section 156(2)), which may be sought to impede arbitration proceedings.

48. We regard these amendments favourably as we do Section 160(4) and (5) which ensure the continuity of the grievance procedure up to the time of strike or lockout begins.

Section 163 to 178—Conciliation Procedures

49. The new provisions set out here are substantially the same as those of the present Code. In our view, the changes which have been made constitute an overall improvement.

Section 184 to 185—Unfair Labour Practices

50. These sections reflect the theory of equivalence of treatment for management and labour. We do not accept this theory as being sound because it rests on the false premise that management and labour are equals in their respective possession of economic power. Very often the situation is akin to David and Goliath with labour being David without his slingshot. The sections of the Bill dealing with unfair labour practices ostensibly provide for equivalent prohibitions to be imposed upon the parties of interest, it has always been so and therefore we see nothing particular in the relevant wording to give us cause for

employés dont les droits de négociations peuvent être compromis par une demande de révocation machinée et sans fondement. Nous préférierions de beaucoup voir le Code contenir des dispositions qui décourageraient les formalités de révocation sauf dans les cas où des raisons graves peuvent être au préalable présentées au Conseil.

Articles 143 à 145—Droits du successeur

44. Ces dispositions, dans l'ensemble, semblent apporter une amélioration souhaitée à la loi actuelle parce qu'elle assure une protection bien nécessaire aux employés dont les droits de négociations peuvent être gênés par la fusion de syndicats, ou la vente, la location, le transfert ou la fusion d'entreprises.

Article 147—Négociation collective—Conventions

45. L'article 147(2) permet simplement la mise en demeure d'entamer les négociations sur une question de révision. L'article 128(2) du Code actuel permettait de poursuivre la grève au cours d'un différend sur la révision de la teneur d'une convention, celle-ci étant toujours en vigueur, à condition de satisfaire aux dispositions obligatoires de conciliation. Ce changement semble laisser en suspens la solution des différends au sujet des révisions d'une convention collective. Nous croyons que l'article 147(2) devrait être lié à l'article 180 qui permet de faire grève à la suite de procédures de conciliation.

Articles 156 à 159—Arbitrage

46. Nous accueillons avec plaisir les dispositions ci-dessus qui établissent très clairement la portée de l'autorité des arbitres ou des conseils d'arbitrage nommés en application de conventions collectives et qui prévoit que les décisions d'arbitrage peuvent au besoin, devenir des ordonnances du tribunal pour en assurer l'application.

47. L'autre aspect de ces articles qui nous frappe avec force, est la barrière indubitablement dressée contre les appels aux décisions des arbitres par l'article 156(1) et l'interdiction de restreindre les ordonnances, (Article 156(2)), auxquelles on peut avoir recours pour entraver les procédures d'arbitrage.

48. Nous sommes en faveur de ces modifications ainsi que de celles qui sont contenues dans les articles 160(4) et (5) qui assurent la continuité de la procédure de grief jusqu'au moment où une grève ou un lock-out commence.

Articles 163 à 178—Procédures de conciliation

49. Les nouvelles dispositions de ces articles sont essentiellement les mêmes que celles du Code actuel. A notre avis, les changements apportés constituent une amélioration globale.

Articles 184 et 185—Pratiques déloyales

50. Ces deux articles illustrent la théorie du traitement égal dans le cas du patronat et des travailleurs. Nous ne reconnaissons pas le bien-fondé de cette théorie, car le principe sur lequel elle repose est faux, notamment l'égalité respective du patronat et des travailleurs dans la jouissance du pouvoir économique. La situation ressemble très souvent à celle qui existait entre David et Goliath, les travailleurs représentant David privé de sa fronde. Les articles du Bill qui traitent des pratiques déloyales imposent évidemment des interdictions équivalentes aux parties en cause; il en a toujours été ainsi et nous ne voyons

alarm. We merely draw to the attention of your Committee the fact that what is set down as identical treatment is not necessarily equal treatment and our experience has proven time and time again that the balance of punishment provided by the law usually weighs heaviest against the working man.

Sections 187 to 189—Complaints to the Board

51. We are pleased to see that complaints of the nature described in the above sections will now be handled by the Board rather than by the courts as in the past. The provisions of 187(3) which recognize the principle that union constitutional grievance and appeal procedures must be exhausted before the Board can entertain a complaint under Section 185(f) and/or (g) are commendable.

Sections 190 to 194—Offences and Penalties

52. We are not at all pleased with the major increase in fines provided for in Section 190. Equal pecuniary deterrents set against breaches of the rules governing strikes and lockouts serve only to give an appearance of equality of treatment. Lockouts, legal or otherwise, are so rare in this country that statisticians do not give them the dignity of record. The prescribed penalties for the offence of an illegal lockout by an employer are therefore almost meaningless while for the average union they represent a real risk of financial ruin and possible obliteration if a strike is declared illegal. We concede the necessity of prescribed penalties for convicted offenders but see no justice in providing fines equal in exorbitance for potential offenders whose respective capacities to bear the brunt of them are decidedly unequal.

53. We have the same sentiments regarding Section 191 and we feel that the drastic deterrent contemplated in Section 192 is not needed to ensure the truthful conduct of people who become involved in Board proceedings.

Conclusion

54. The foregoing represents a relatively condensed presentation of our views and comments on the contents of Bill C-183. We are prepared to elaborate further and to endeavour to answer any questions your committee may wish to put to us now or at a later time.

55. We wish to express our thanks to the committee for the hearing we have received and to suggest that our representations receive your earnest consideration. We hope to see the Bill before Parliament for third reading at an early date.

Respectfully submitted on behalf of the
Canadian Labour Congress
Donald MacDonald, President
William Dodge, Secretary-Treasurer
Joseph Morris, Executive Vice-President
Jean Beaudry, Executive Vice-President

donc rien de spécial dans le libellé qui puisse nous inquiéter. Nous avons simplement voulu attirer l'attention de votre Comité sur le fait que ce qui est présenté comme un traitement semblable ne constitue pas nécessairement un traitement égal et, à plus d'une occasion, l'expérience a démontré que dans l'équilibre des sanctions prévues par la loi, la fardeau est habituellement plus lourd dans le cas du travailleur.

Articles 187 à 189—Plaintes au Conseil

51. Nous sommes heureux de constater que les plaintes du genre de celles décrites dans les articles susmentionnés seront dorénavant traitées par le Conseil plutôt que par les tribunaux, comme on le faisait par le passé. Les dispositions de l'article 187 (3) qui admettent le principe selon lequel les procédures d'appel et de griefs d'ordre constitutionnel de la part des syndicats doivent être épuisées avant qu'en vertu de l'article 185 f) et g), le Conseil ne puisse s'occuper d'une plainte, sont recommandables.

Articles 190 à 194—Infractions et peines

52. Nous ne sommes pas du tout satisfaits de l'augmentation importante des amendes mentionnées à l'article 190. L'imposition de mesures préventives d'ordre pécuniaire égales contre les infractions aux règlements régissant les grèves et les lock-out ne vise qu'à donner l'impression d'une égalité de traitement. Les lock-out, qu'ils soient licites ou non, sont tellement rares au Canada que les statisticiens n'en tiennent même pas compte. Les peines prescrites dans le cas d'un lock-out illicite par un employeur sont donc presque dénuées de sens, tandis qu'elles représentent pour la moyenne des syndicats, un véritable risque de ruine financière et, si une grève est jugée illégale, un danger de destruction. Nous admettons la nécessité de sanctions dans le cas de délinquants reconnus coupables, mais nous ne croyons pas qu'il soit juste d'imposer, à des délinquants éventuels dont les moyens respectifs d'en soutenir le fardeau sont incontestablement inégaux, des amendes d'une sévérité égale.

53. Nous sommes du même avis en ce qui concerne l'article 191 et nous croyons que la rigoureuse mesure préventive prévue à l'article 192 n'est pas nécessaire pour assurer une attitude conforme à la vérité de la part des personnes qui sont mêlées aux délibérations du Conseil.

Conclusion

54. Le présent exposé n'est qu'un résumé de nos opinions et de nos observations sur le contenu du Bill C-183. Nous sommes disposés à fournir des explications plus détaillées et nous acceptons de répondre à toutes les questions que votre Comité pourrait vouloir nous poser maintenant ou plus tard.

55. Nous désirons exprimer nos remerciements au Comité pour l'occasion qui nous a été donnée de comparaître devant vous et nous vous prions d'examiner diligemment nos observations. Nous espérons que le Bill sera présenté au Parlement en troisième lecture dans un avenir rapproché.

Respectueusement soumis au nom du
Congrès du Travail du Canada,
Donald MacDonald, président
William Dodge, secrétaire-trésorier
Joseph Morris, vice-président administratif
Jean Beaudry, vice-président administratif

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 11

Monday, May 15, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 11

Le lundi 15 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend the
Canada Labour Code

CONCERNANT:

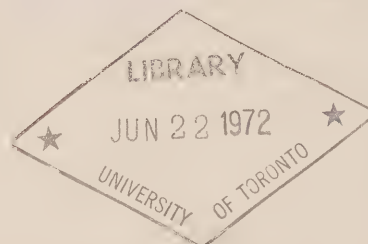
Bill C-183, Loi modifiant le
Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander

Broadbent

Caccia

Dionne

Guay (*Lévis*)

Loiselle

Lundrigan

McNulty

Muir

Penner

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Perrault

Ryan

Serré

Skoberg

Skoreyko

Thomas (*Moncton*)

Turner (*London East*)

Weatherhead—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

Mr. Howard (*Skeena*) replaced Mr. Skoberg
on May 15, 1972

Conformément à l'article 65(4)b du Règlement

M. Howard (*Skeena*) remplace M. Skoberg
le 15 mai 1972.

MINUTES OF PROCEEDINGS

Monday, May 15, 1972.
(15)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 8.14 p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Guay (Lévis), Loisel, McNulty, Perrault, Portelance, Serré, Thomas (Moncton)—(9).

Also present: Messrs. Roy (Laval) and Schumacher, Members of Parliament.

Witnesses: From the Fisheries Council of Canada: Messrs. D. Monroe, President, Ottawa; K. Campbell, Manager, Fisheries Association of B.C., Vancouver; C. O'Brien, Manager, Ottawa; R. F. Johnson, Secretary Manager, Nova Scotia Fish Packers Ass'n, Halifax, N.S.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Mr. Monroe, the President, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Monroe pointed out the highlights of his submission.

The witnesses answered questions.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following are printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence:

1. Brief submitted by the Fisheries Council of Canada in English (See Appendix G)
2. Letter submitted by the Firestone Tire and Rubber Company of Canada Limited in English (See Appendix H)
3. Brief submitted by Bell Canada in English and French (See Appendix I)
4. Brief submitted by the Letter Carriers' Union of Canada in English and French (See Appendix J).

At 9.45 o'clock p.m., the Committee adjourned until 9.30 a.m. Tuesday, May 16, 1972.

PROCÈS-VERBAL

Le lundi 15 mai 1972
(15)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 20 h 14, sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Guay (Lévis), Loisel, McNulty, Perrault, Portelance, Serré, Thomas (Moncton)—(9).

Autres députés présents: MM. Roy (Laval) et Schumacher.

Témoins: Du Conseil des pêches du Canada: MM. D. Monroe, président, Ottawa; K. Campbell, directeur, Fisheries Association of B.C., Vancouver; C. O'Brien, directeur, Ottawa; R. F. Johnson, secrétaire directeur, Nova Scotia Fish Packers Ass'n, Halifax, (N.-É.).

Le comité reprend l'étude du bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente M. Monroe, président du Conseil, qui, à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Monroe signale les points saillants de son mémoire.

Les témoins répondent aux questions.

A la fin de la période des questions, le président remercie les témoins de leur apport.

Conformément à la résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, les documents suivants sont imprimés en appendice aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui:

1. Mémoire présenté par le Conseil des pêches du Canada en anglais (Voir appendice G)
2. Lettre présentée par la Firestone Tire and Rubber Company of Canada Limited en anglais (Voir appendice H)
3. Mémoire présenté par la Bell Canada en anglais et en français (Voir appendice I)
4. Mémoire présenté par l'Union des facteurs du Canada en anglais et en français (Voir appendice J).

A 21 h 45, le comité suspend ses travaux jusqu'à 9 h 30, le mardi 16 mai 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul
Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Monday, May 15, 1972.

• 2014

[Text]

The Chairman: Gentlemen, we shall resume consideration of bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code.

I would like to welcome tonight the representatives from the Fisheries Council of Canada, and invite their President, Mr. Denis Monroe, to introduce the other members of the delegation. I also invite him to make a short opening statement.

Mr. Monroe.

Mr. Denis Monroe (President, Fisheries Council of Canada): Mr. Chairman, and members of the Committee, we thank you for this opportunity to speak to you about Bill C-183.

My name is Denis Monroe, President of the Fisheries Council of Canada, and President of Fishery Products Limited in St. John's, Newfoundland. With me are Mr. Don Miller, Past-President of this council and president of the Canadian Fishing Co. Ltd.; Mr. Bernard Blais, President of the Quebec Fish Producers Association and President of St. Lawrence Sea Products; Mr. Ken Campbell, Manager of the Fisheries Association of British Columbia in Vancouver; Mr. Bob Johnson, Secretary Manager of the Nova Scotia Fish Packers Association in Halifax; Mr. Urgel Blais, Quebec United Fishermen Inc. in Montreal; and Mr. Gordon O'Brien, Manager of the Fisheries Council of Canada in Ottawa.

• 2015

Appendix 1 lists our membership, which is composed of firms in the private, corporate and co-operative sector. Through the co-operatives represented in this council we have responsibilities to over 10,000 fishermen.

You have had our brief, and if I may, I would like to highlight the main points that we have made. It is our opinion that the definitions in proposed new Section 107. (1) of Bill C-183 concerning fishermen as dependent contractors and employees are *ultra vires* the Parliament of Canada. It is legislation in relation to "property and civil rights" and "local matters" wholly within a province.

These definitions purport to create an artificial employer-employee relationship and to grant collective bargaining rights in this relationship. What the legislation is doing really is endeavouring to change the status of the parties to a contract entered into on shore and to deal with the proceeds of a common venture, both of which are consumed wholly within a province.

Further, the legislation cannot in any way be said to be in relation to, in connection with or ancillary to any of the enumerated federal sources of legislative power in the British North America Act. In order to permit bargaining to take place, it is not necessary to create an artificial relationship of employer-employee in labour legislation. In British Columbia it is permitted by law under exemptions from appropriate section of the Combines Investigation Act and the Criminal Code. More recently, both the Province of Nova Scotia and the Province of Newfoundland and Labrador have passed legislation to deal with this situation, and vessel owners in at least these two latter provinces will be in an untenable position if bill C-183 is not amended.

Fishermen are not employees of the company, co-operative or Crown corporation who buy their fish, or of any

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 15 mai 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, nous reprenons l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Nous accueillons ce soir les représentants du Conseil des pêches du Canada. J'invite leur président, M. Denis Monroe, à présenter les autres membres de la délégation. Je le prierais également de nous donner quelques mots d'introduction.

Monsieur Monroe.

M. Denis Monroe (président, Conseil des pêches du Canada): Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, nous sommes heureux de pouvoir vous donner aujourd'hui notre avis au sujet du Bill C-183.

Je m'appelle Denis Monroe, je suis président du Conseil des pêches du Canada et président également de la Fisheries Products Limited de St. John's, Terre-Neuve. Font partie de ma délégation, M. Dan Miller, ancien président du Conseil et président de la *Canadian Fishing Company Ltd*; M. Bernard Blais, président de la *Quebec Fish Producers Association* et président de la *St. Lawrence Sea Products*; M. Ken Campbell, directeur de la *Fisheries Association of British Columbia* à Vancouver; M. Bob Johnson, secrétaire directeur de la *Nova Scotia Fish Packers Association* à Halifax; M. Urgel Blais, les Pêcheurs unis du Québec à Montréal et M. Gordon O'Brien, directeur du Conseil des pêches du Canada à Ottawa.

L'appendice 1 donne la liste des associations membres du Conseil qui se compose d'entreprises privées, de sociétés et de coopératives. Les coopératives membres du Conseil représentent plus de 10,000 pêcheurs.

Vous avez notre mémoire à votre disposition et j'aimerais simplement souligner les questions principales que nous y soulevons. Nous estimons que la définition contenue à l'article 107 (1) du bill C-183 croyant que les pêcheurs sont considérés comme entrepreneurs dépendants et employés va au-delà des pouvoirs du Parlement du Canada. Cette mesure législative concerne «la propriété et les droits civils» ainsi que «les questions d'intérêt local» qui sont de la compétence exclusive de la province.

Les définitions du bill C-183 prétendent créer des relations artificielles entre l'employeur et l'employé et assurer des droits de négociations collectives dans le cadre de ces relations. De fait, la Loi tente de modifier le statut des signataires d'un contrat conclu sur la terre ferme et de contrôler les recettes d'une entreprise conjointe même si le contrat et l'entreprise restent dans les limites de la province.

De plus, cette loi ne peut être liée d'aucune façon à l'une des sources fédérales de pouvoirs législatifs énumérés dans l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. Pour que la négociation puisse avoir lieu, il n'est pas nécessaire de créer un rapport artificiel entre l'employeur et l'employé dans la législation du travail. En Colombie-Britannique, cela est légalement permis en vertu d'exemptions aux articles pertinents de la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions et du Code criminel. Plus récemment, la Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve et le Labrador ont adopté des mesures législatives à cet égard et dans ces deux dernières provinces, la situation des propriétaires de bateaux sera intenable si le bill C-183 n'est pas modifié.

[Texte]

companies or individuals or partnerships which own vessels. They are not employees of corporations, credit unions, banks, provincial or federal government agencies which may be involved in financing construction of their vessels. To confer employee status on self-employed persons would mean that an employer would also have to be created and this would compound the falsehood. It will be extremely difficult simply by altering the definition of employee in a statute to apply in a wholesale fashion the provisions of legislation that was designed for the usual employer-employee relationship. The question of bargaining is more adequately and practically resolved on a local basis at the provincial level.

We have recommended that the federal government amend the Combines Investigation Act and the Criminal Code to extend the exemptions now applying only to British Columbia fishermen to all Canadian fishermen; that the definitions concerning dependent contractor and employee be withdrawn from the bill; failing this, that the question of the constitutional validity of the two sections be referred to the Supreme Court of Canada for determination prior to the enactment of the bill.

In Part II of our brief commencing on page 22, we have commented on other aspects of Bill C-183—technological changes, unionization of supervisory personnel, certification and decertification. We will be pleased to try to answer your questions on our submission.

Thank you.

• 2020

[Interprétation]

Les pêcheurs ne sont employés ni par la compagnie ni par la coopérative ni par la société d'État qui leur achète leur poisson; ils ne sont pas non plus employés par les compagnies, les particuliers ou les associés qui sont propriétaires des navires. Enfin ils ne sont pas employés par les sociétés, les caisses d'épargne et de crédit, les banques et les organismes administratifs provinciaux ou fédéraux qui peuvent contribuer à financer la construction de leurs navires. Conférer le statut d'employés à des travailleurs indépendants signifierait qu'il faut aussi inventer un employeur, d'où une situation de plus en plus fausse. Il sera extrêmement difficile simplement en modifiant la définition du terme «employé» dans une loi d'appliquer, d'une façon générale, les dispositions de la Loi destinée aux relations actuelles entre employeurs et employés. Ces questions sont résolues d'une façon plus pratique et plus satisfaisante sur une base régionale au niveau provincial.

Nous recommandons au gouvernement fédéral de modifier la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions et le Code criminel afin de prévoir pour tous les pêcheurs canadiens les exemptions dont jouissent seulement les pêcheurs de la Colombie-Britannique; nous recommandons très fortement que les définitions 'entrepreneur dépendant' et «employé» soient supprimées du projet de loi; si le gouvernement ne juge pas à propos de supprimer ces définitions, nous lui demandons que la question de la validité constitutionnelle des deux articles soit déterminée par la Cour Suprême du Canada afin que la question juridique soit résolue avant que le bill C-183 ne soit adopté.

A la partie II de notre mémoire, commençant à la page 22, nous commentons d'autres aspects du bill C-183 le changement technologique, le syndicalisme chez le personnel de surveillance, l'accréditation et le retrait du certificat d'accréditation. Nous sommes prêts à répondre aux questions que vous pourriez vouloir nous poser sur notre mémoire.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Monroe. M. Alexander est-il prêt?

The Chairman: Thank you, Mr. Monroe. Is Mr. Alexander ready to begin the questioning?

Mr. Alexander: I will certainly attempt to pursue some questions and I would like to thank the witness and those who are attending with him for giving us the opportunity of knowing their thoughts in this regard. It is, of course, significant for you to know that two or three days ago we had Mr. Stevens who was representing some part of the union factor here giving us some of his views. What he is saying now is that fishermen should be treated as employees and, if I read him correctly, as the bill stands now, some 75 per cent of fishermen would not be included in this bill. In other words, he is of the opinion that they would not even be included. Have you any thoughts on what he was attempting to put before the Committee?

The Chairman: Who will answer that? Mr. Campbell.

Mr. K. Campbell (Manager, Fisheries Association of B.C., Vancouver): Yes, Mr. Chairman. I think Mr. Stevens' allegation is correct. The way the bill is worded only those fishermen who depend on a share of the catch for their income would be covered by it and having read Mr. Stevens' statement on it, I think he is saying that other fishermen, particularly in British Columbia, would not be covered. We have to say, of course, that this would not mean that they would be denied access to bargaining because these fishermen he is talking about are already parties to

M. Alexander: Avant de commencer à poser des questions, je voudrais remercier le témoin et ceux qui l'accompagnent de nous donner l'occasion de connaître leurs points de vue à cet égard. Il faut que vous sachiez qu'il y a deux ou trois jours, nous avons reçu M. Stevens qui représentait certains secteurs des syndicats et nous a exposé son point de vue. Il dit que les pêcheurs devraient être traités comme des employés et, si je l'ai bien compris, d'après le bill sous sa forme actuelle, quelque 75 p. 100 des pêcheurs ne seraient pas couverts par ce bill. En d'autres termes, il dit que le bill n'en tient pas du tout compte. Que pensez-vous de cette déclaration?

Le président: Qui peut répondre? Monsieur Campbell.

M. K. Campbell (Gérant, Association des pêcheries de la Colombie-Britannique, Vancouver): Oui, monsieur le président. Je crois que M. Stevens a raison. Le bill sous sa forme actuelle stipule que seuls les pêcheurs dont le revenu dépend d'une participation aux prises seront protégés par le bill et, M. Stevens, dans sa déclaration à ce sujet, dit que les autres pêcheurs, particulièrement en Colombie-Britannique, ne seront pas compris. Évidemment, il faut reconnaître que cela ne leur interdirait pas de participer aux négociations parce que les pêcheurs dont il parle sont

[Text]

agreements with the fishing companies and with vessel owners in British Columbia.

Mr. Alexander: Well, he was trying to make a distinction, if I recall, regarding a boat with one employee or two employees. If there were three employees he would be prepared to accept that they should not be included; but then he got into the area where there is a boat with one or two employees and they should be included because in his reasoning they were, in fact, employees, and the way that the bill reads it would be possible for them not to be determined as employees. Can you find any distinction between having one, two or three employees on a boat?

Mr. Campbell: No, I do not know what the distinction would be. Many boats are run by one person. He may own the boat, in most cases he does.

Mr. Alexander: Let us see if we can take this in sequence. If a man has a boat and there are three people on that boat, perhaps including himself, what is the relationship vis-à-vis those other two, the owner or the captain, and companies with which they deal in a general way. I know this is a general question.

Mr. Campbell: Generally speaking, the owner would be the captain and the other two would be crewmen and there would be an agreement. If the other two are members of the fishermen's union, for example, there would probably be an agreement with the union and that vessel owner regarding the share of the catch. There might also be an agreement between the union and the company which might eventually buy the catch as to the minimum price or a set price or whatever. Of course I am talking about British Columbia.

Mr. Alexander: Right and this is what he was referring to also.

Mr. Campbell: So there would be a relationship with the company on the one hand and with the vessel owner on the other. It is also true that in the case where the company owns the vessel there will probably be a share agreement between the union and the company as to the division of the proceeds.

Mr. Alexander: Yes. Proposed Section 107, I believe, is the one in question. Co-adventure—is that the wording used?

Mr. Campbell: Yes.

Mr. Alexander: That is right. Now this is proposed Section 107(1) "dependent contractor" (b):

• 2025

b) a fisherman who is not employed by an employer but who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which he is entitled to a percentage or other part of the proceeds of a joint fishing venture

This is the part on which I wanted some further clarification, "a joint fishing venture". What does that phrase indicate?

Mr. Campbell: It should be understood that these crew men we are talking about are not employed by the vessel owner nor by the company who buys their fish. The fishing operation is considered a joint venture between the boat owner and the crew.

[Interpretation]

déjà parties à des accords avec des compagnies de pêche et avec des propriétaires de bateaux en Colombie-Britannique.

M. Alexander: Si je me souviens bien, il essayait d'établir une distinction entre un bateau sur lequel travaille un employé et un bateau où il y en a deux. S'il s'agissait de trois employés, il serait disposé à accepter qu'ils ne soient pas inclus, mais il a dit ensuite que lorsqu'il s'agit d'un bateau ayant un ou deux employés, ceux-ci devraient être inclus parce qu'ils sont, à son avis, des employés, alors que d'après l'énoncé du bill, il serait possible de ne pas les considérer comme des employés. Pouvez-vous faire une distinction entre des bateaux ayant un, deux ou trois employés?

M. Campbell: Je ne vois pas quelle distinction l'on pourrait faire. De nombreux bateaux n'ont qu'une seule personne à bord. Dans la plupart des cas, c'est le propriétaire du bateau.

M. Alexander: Procédons par ordre. Si un homme possède un bateau et qu'il y ait trois personnes à bord, dont lui peut-être, quelles sont les relations entre ces deux employés, le propriétaire ou capitaine, et les compagnies avec lesquelles ils font affaire? C'est une question très générale.

M. Campbell: En général, le propriétaire est aussi capitaine et les deux autres personnes constituent l'équipage et il y a un accord entre eux. Si les deux autres personnes sont membres d'un syndicat de pêcheurs, par exemple, il y a en général un accord entre le syndicat et le propriétaire du bateau pour le partage du produit de la pêche. Il peut y avoir un accord également entre le syndicat et la compagnie qui, éventuellement, achètera le produit de la pêche, accord qui porte sur un prix minimal ou un prix déterminé. Je parle bien sûr de la Colombie-Britannique.

M. Alexander: Oui, c'est ce dont il parlait également.

M. Campbell: Donc, des liens existent avec la compagnie d'une part et le propriétaire du bateau de l'autre. Il est vrai également que lorsque la compagnie est propriétaire du bateau, il existe souvent un accord entre le syndicat et la compagnie pour le partage du produit de la pêche.

M. Alexander: Oui, il s'agit, je pense, de l'article 107 du projet de loi. Entreprise commune ... est-ce le terme utilisé?

M. Campbell: Oui.

M. Alexander: C'est exact. L'article 107(i) dit «entrepreneur dépendant à l'alinéa b):

b) un pêcheur qui n'est pas employé par un employeur mais qui est partie à un contrat verbal ou écrit aux termes duquel il a droit à un pourcentage ou à une fraction du revenu d'une entreprise commune de pêche ...

Je voudrais avoir des éclaircissements sur le sens de l'expression «entreprise commune de pêche».

M. Campbell: Il faut comprendre que l'équipage dont nous parlons n'est pas employé par le propriétaire du bateau ni par la société qui achète le poisson. L'ensemble de la pêche est considéré comme une entreprise commune entre le propriétaire du bateau et l'équipage.

[Texte]

Mr. Alexander: Between the boat owner and the crew, right. If you have a boat owner and if you have two persons involved with him, would that be called a joint venture?

Mr. Campbell: Yes.

Mr. Alexander: Suppose there was a boat owner and one other person, would that still be called a joint venture?

Mr. Campbell: That would be my interpretation of this, providing the arrangement between the two was a share of the catch and as far as I know this is usually the case.

Mr. Alexander: Over and above all that, I believe yours is the first brief—I may be wrong—that has questioned the constitutionality of the proposed section itself. I am not surprised to hear that in terms of it just coming before me. There is a case right now, I believe, what is it, *Mark Fishing versus UFAWU*. I think it is referred to on page 8 of your brief. You state:

The Chief Justice of British Columbia (in *Mark Fishing Co. Ltd. versus UFAWU* unreported) has clearly enunciated that bargaining and contractual relationships and legislation governing those subjects insofar as commercial fishermen are concerned is not a matter in relation to "Sea coast and Inland Fisheries" but rather is legislation concerning property and civil rights within a Province. This is the latest judicial pronouncement on this topic. The introduction of these sections is contrary to the law as enunciated by the highest Court in the Province of British Columbia. There is no date of determination in that case. Is it under appeal now?

Mr. Campbell: No, sir, it is not. This was appealed in British Columbia but to my knowledge it has not been referred to the Supreme Court of Canada.

Mr. Alexander: Can you tell me when that case was determined in terms of the appeal?

Mr. Campbell: I am sorry, I do not have the date, but it is very recent, within the last two months, March 3, I am told.

Mr. Alexander: Of what year?

Mr. Campbell: Of 1972.

Mr. Alexander: I take it that *Mark Fishing Company Limited* is management. Was there any indication given by the UFAWU, I guess, that they did not accept the decision and would appeal or does the matter just lie dormant?

Mr. Campbell: I am afraid I cannot answer that. You would have to ask Mr. Stevens that question.

Mr. Alexander: Was he involved with this?

Mr. Campbell: The UFAWU is his organization.

Mr. Alexander: That is his outfit. You say that if the government does not see fit to withdraw the definitions of "dependent contractor" and "employee" you want the question of the constitutional validity to be determined by the Supreme Court of Canada.

[Interprétation]

M. Alexander: Peut-on parler d'entreprise commune lorsqu'un propriétaire de bateau travaille avec deux personnes?

M. Campbell: Oui.

M. Alexander: S'il s'agit d'un propriétaire de bateau et d'une seule autre personne, est-ce que ce serait toujours une entreprise commune?

M. Campbell: Je le pense, à condition que les deux intéressés soient convenus de partager les prises et je pense que c'est en général le cas.

M. Alexander: Je crois que votre mémoire est le premier à mettre en doute la constitutionnalité de l'article proposé lui-même. Je ne suis pas surpris de l'apprendre maintenant. Il existe actuellement une cause impliquant *Mark Fishing* contre l'UPTAU. Je crois que vous en faites mention à la page 8 de votre mémoire. Vous déclarez:

Le juge en chef de la Colombie-Britannique (dans la cause *Mark Fishing Co. Ltd. contre l'UPTAU*, non rapportée) a clairement énoncé que les relations contractuelles et de négociations et la loi régissant ces questions en ce qui concerne les pêcheurs commerciaux n'est pas une question relative à «la pêche côtière et intérieure» mais plutôt une loi concernant la propriété et les droits civils dans une province. Voilà le dernier jugement juridique sur cette question. L'insertion de ces articles est contraire à la loi d'après l'énoncé du plus haut tribunal de la province de la Colombie-Britannique.

Aucune date de décision n'est indiquée. La cause est-elle maintenant en appel?

M. Campbell: Non, monsieur. Il a été fait appel en Colombie-Britannique, mais à ma connaissance, la cause n'a pas été référée à la Cour Suprême du Canada.

M. Alexander: Pouvez-vous me dire à quel moment la décision d'appel a été rendue?

M. Campbell: Je suis désolé, je ne connais pas la date, mais il s'agit des deux derniers mois. On m'apprend que c'était le 3 mars.

M. Alexander: En quelle année?

M. Campbell: En 1972.

M. Alexander: Je suppose que la *Mark Fishing Company Limited* représente la direction. L'UPTAU a-t-elle fait savoir qu'elle n'acceptait pas la décision et qu'elle ferait appel? La question reste-t-elle en suspens?

M. Campbell: Je crains de ne pas pouvoir vous répondre. Vous devrez poser cette question à M. Stevens.

M. Alexander: A-t-il joué un rôle dans l'affaire?

M. Campbell: Il appartient à l'UPTAU.

M. Alexander: C'est son domaine. Vous déclarez que si le gouvernement ne juge pas utile de retirer les définitions des expressions «entrepreneur dépendant» et «employé», vous voulez que la Cour Suprême du Canada tranche la question de la validité constitutionnelle.

[Text]

Mr. Campbell: Yes, of that proposed section of this bill.

Mr. Alexander: Have you put that proposition to the government before?

Mr. Campbell: Yes we put it before Mr. Mackasey when he was Minister of Labour.

• 2030

Mr. Alexander: And what was his answer to that?

Mr. C. Gordon O'Brien (Manager, Fisheries Council of Canada): Mr. Chairman, his answer was that in effect he felt that this collective bargaining right should be extended to this class of fishermen, but that the courts had created a bar to this by saying these people were not employees. In effect he said in writing to us that the purpose of putting this into the bill was to surmount that obstacle which the courts had created.

Mr. Alexander: But you do not agree with them in this regard?

Mr. O'Brien: No, Mr. Chairman. We feel that the proposed legislation with respect to this question of legislation entrepreneurs, co-adventurers, as these fishermen are, into employees for the purposes of the bill is *ultra vires* the powers of the Parliament of Canada.

Mr. Alexander: Could you elaborate on *ultra vires* the powers of Canada? Why? How?

Mr. R. F. Johnson (Secretary Manager, Nova Scotia Fish Packers Association): Mr. Chairman, if I might be permitted to interject, I have a copy of the Nova Scotia Trade Union Act here, which was amended within the past 18 months to include fishermen. And this is the section dealing with fishermen. It says:

Subject to subsection (3), ...
which excludes professional people and so on,

... this Act shall apply to persons who are employed or engaged on fishing vessels of all types, or in the operation of such vessels on the water, and such persons shall be deemed to be employees for the purposes of this Act.

Therefore, fishermen in Nova Scotia for the past 15 or 18 months approximately have come under the provincial Trade Union Act.

Mr. Alexander: Of course, that is for the Province of Nova Scotia. I believe there is another Atlantic Province that has a similar act.

Mr. Munroe: Yes, Newfoundland has one, passed last year.

Mr. Alexander: In that regard, then, since we have two provincial legislative bodies involved with bargaining and labour matters, are you saying now that because they are involved with it, because they have said that fishermen shall be deemed to be employees, you have a precedent whereby fishermen as such come under provincial legislation and therefore this act, if it did come into force, would fly in the face of the provincial jurisdiction?

Mr. O'Brien: Mr. Chairman, may I just read from page 21 of the brief itself. That last paragraph on page 21 I think sums up the point, Mr. Alexander, that you have been discussing.

[Interpretation]

M. Campbell: Oui, celle de l'article proposé dans le bill.

M. Alexander: Avez-vous déjà fait cette proposition au gouvernement?

M. Campbell: Oui, nous en avons parlé à M. Mackasey lorsqu'il était ministre du Travail.

M. Alexander: Et quelle est sa réponse à cela?

M. C. Gordon O'Brien (Directeur du Conseil canadien des pêcheries): Monsieur le président, il a répondu que le droit de négociation collective devrait être étendu à cette catégorie de pêcheurs, mais que les tribunaux le leur avaient refusé en arguant qu'ils ne sont pas des employés. De fait, il nous a informés par écrit que l'objectif visé par l'insertion de ce texte dans le bill était de surmonter l'obstacle que les tribunaux avaient créé.

M. Alexander: Mais vous n'êtes pas d'accord avec lui à ce sujet?

M. O'Brien: Non, monsieur le président. Nous croyons que le Parlement n'a pas le pouvoir de décider que ces co-entrepreneurs pêcheurs sont des employés aux fins de la loi.

M. Alexander: Pourriez-vous préciser ce point? Pourquoi? Comment?

M. R. F. Johnson (Secrétaire gérant, Nova Scotia Fish Packers Association): Excusez cette interruption, monsieur le président. J'ai un exemplaire de la Loi sur les syndicats ouvriers de Nouvelle-Écosse qui a été amendée au cours des 18 derniers mois pour y inclure les pêcheurs. Voici l'article relatif aux pêcheurs et je cite:

Sous réserve du paragraphe (3), ...
qui exclut les membres des professions libérales etc. ...

... la présente Loi s'appliquera aux personnes qui travaillent sur les bateaux de pêche de tous genres et qui exploitent de tels bateaux sur l'eau et lesdites personnes seront considérées comme étant des employés aux fins de la présente Loi.

Par conséquent, les pêcheurs de la Nouvelle-Écosse relèvent de la loi provinciale sur les syndicats ouvriers depuis 15 ou 18 mois.

M. Alexander: Naturellement, cela s'applique à la Nouvelle-Écosse. Je crois une autre des provinces maritimes possède une législation analogue?

M. Munro: Oui, Terre-Neuve a adopté une telle loi l'an dernier.

M. Alexander: Estimez-vous donc, puisqu'il existe deux lois provinciales qui traitent des questions de négociation collective et syndicales, qui décrètent que les pêcheurs sont des employés, que cela constitue un précédent et que ce bill empiète sur un domaine réservé aux provinces?

M. O'Brien: Permettez-moi, monsieur le président, de lire quelques lignes de la page 21 du mémoire. Le dernier paragraphe sur cette page résume le sens de l'intervention de monsieur Alexander.

[Texte]

From a constitutional point of view the matter of private contracts is a matter concerning property and civil rights, and they are matters of a merely local or private nature. Under the scheme of legislative distribution, the power to enact such legislation rests with the provinces.

This whole section, which starts back on page 9, is a very detailed legal argument on the constitutional authority which I am sure you have been over, and it is on this legal basis that we base our case.

Mr. Alexander: We will sure have to question the Minister as to his reasoning behind it. I can see now we have provincial jurisdiction moving in on this area, and I suppose in conjunction with that case which I just referred to, and it poses a very interesting problem. Of course the matter will be looked into further and I am pleased that you raised it because as I said, I do not know whether anyone else has thought of this, but because perhaps it is peculiar to your own industry you are the only ones who have delved into it a little further.

Now regarding technological change.

• 2035

The Chairman: Mr. Alexander, excuse me. Before you move to the next one, do you mind if Mr. Caccia asks a question?

Mr. Alexander: All right. Thank you.

The Chairman: Mr. Caccia shall I let Mr. Alexander continue?

Mr. Caccia: Certainly.

Mr. Alexander: No; I was just getting into another area.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. On this question of the constitutionality, it seems to me that perhaps this is beyond the scope of this Committee to investigate and determine. It is a matter that is perhaps for another body to decide upon. We are here to determine views and positions of various bodies that are affected, but I do know how far we can go in exploring the constitutional question. Perhaps one of the witnesses might give us some background on the financing of the fishing vessels, particularly the ones that employ three or less persons, so that we can have a better insight and understanding of how the industry operates.

Mr. Alexander: On a point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Alexander, on a point of order.

Mr. Alexander: I noticed Mr. Caccia premised his question on a statement and then started to ask questions. I would like to know what we are doing here. As far as I am concerned this organization has submitted a brief; they have pointed out the inadequacies of the bill in terms of its constitutionality. I would like to know why we cannot pursue that. Obviously this organization has a point and in fairness to all members of the Committee they should be apprised of the argument they are pressing. If in fact they are right we may not have the opportunity of delving into this bill any further. And I think it behooves us, Mr. Chairman, to delve into the matter as profoundly as we possibly can so that we can get the argument. What we do with it after is another problem. I would like to know whether the thing is *ultra vires* to the constitution or not,

[Interprétation]

Du point de vue constitutionnel, les contrats privés portent sur la propriété et les droits civils et sont donc de nature purement locale ou privée. Conformément à la répartition des pouvoirs, la compétence législative en ce domaine appartient aux provinces.

Tout ce chapitre, qui commence à la page 9, contient une argumentation juridique très détaillée sur les pouvoirs constitutionnels, et vous l'avez sans doute étudié. Notre point de vue se fonde sur ces considérations juridiques.

M. Alexander: Il nous faudra certainement questionner le ministre pour connaître son point de vue. Je constate que les provinces abordent maintenant ce domaine en rapport, je suppose, avec l'affaire que je viens d'évoquer et cela pose un problème des plus intéressants. Naturellement, nous approfondirons la question et je suis heureux que vous ayez soulevé ce point car comme je l'ai dit, personne d'autre que moi, ne semble y avoir pensé. Comme cela est peut-être particulier à votre propre secteur d'activité vous êtes les seuls qui aient approfondi quelque peu la question.

Passons maintenant au changement technologique.

Le président: Un moment je vous prie, monsieur Alexander. Avant de passer à un autre sujet, permettez-vous à M. Caccia de poser une question?

M. Alexander: Très bien. Merci.

Le président: Monsieur Caccia dois-je laisser M. Alexander poursuivre?

M. Caccia: Certainement.

M. Alexander: Non, j'allais passer à un autre domaine.

M. Caccia: Merci monsieur le président. Pour ce qui est de la question de la constitutionnalité il me semble que c'est un domaine qui ne relève pas du mandat confié aux membres du comité et que ce n'est pas à eux d'étudier la question ni de prendre une décision. Ce serait à un autre organisme de prendre une décision à ce sujet. Nous sommes ici pour entendre les points de vue et les positions de divers organismes intéressés, mais je ne sais pas jusqu'à quel point nous devrions étudier la question constitutionnelle. Peut-être qu'un des témoins pourrait nous parler de la façon dont se fait le financement de ces vaisseaux de pêche, particulièrement ceux qui ne comptent que trois personnes ou moins à bord, de sorte que nous puissions mieux comprendre la façon dont fonctionne ce secteur de l'économie.

M. Alexander: J'invoque le règlement monsieur le président.

Le président: M. Alexander invoque le règlement.

M. Alexander: Je constate que M. Caccia nous a d'abord fait une déclaration pour ensuite poser des questions. J'aimerais savoir ce que nous faisons ici. Pour ma part, je constate que cet organisme nous a présenté un mémoire et a attiré notre attention sur le problème constitutionnel que pose ce projet de loi. Je me demande pourquoi nous ne pourrions poursuivre ce sujet plus avant. Il est évident que les représentants de cet organisme ont un argument à faire valoir et, en toute justice, les membres du Comité devraient s'informer de son opinion. Si de fait leur point de vue est justifié, il se peut que nous n'ayons pas à étudier ce bill davantage. Et il nous incombe monsieur le président d'étudier cette question en profondeur autant qu'il est possible de sorte, que nous comprenions bien leur argumentation. Ce que nous ferons après est toute autre chose.

[Text]

and I think we should be given that opportunity to question.

Mr. Caccia: Yes, it is fair question, Mr. Chairman. Perhaps you could let us know whether this constitutional matter is before a court at present or not.

Mr. Alexander: Apparently it is not, that is what I understand. Mr. Chairman, the witnesses have stated on page 8:

This determination could be done either by a Constitutional Reference or alternatively, the Attorney General of Canada could appeal the decision of the British Columbia Court of Appeal in so far as the constitutional aspect . . . is concerned.

I do not know whether we are guilty of latches here or not but it seems to me that they have asked that the question of the constitutional validity of the two sections be determined by the Supreme Court of Canada. I take it from that, with the expertise these gentlemen have, they must have known as of the time this brief was prepared and delivered on May 3 that this matter is not before the court to determine the constitutionality of the bill.

The Chairman: I do not think the Committee would object to any question on this matter. It is in the brief and we are here to listen to all arguments from witnesses. We will not make a final decision tonight but it is good to know what is in it.

Mr. Caccia: Is the matter not before a court?

The Chairman: According to witnesses, it is not.

Mr. Caccia: Do the witnesses intend to bring this matter before a court?

Mr. Alexander: I do not think they can.

Mr. O'Brien: It is not our case.

Mr. Caccia: Pardon.

The Chairman: Mr. O'Brien.

Mr. O'Brien: The particular case that Mr. Alexander mentioned does not happen to be our case. We cited it as a case that has strong significance on constitutionality and pointed out that the Supreme Court of British Columbia said that this already lies with the province.

• 2040

Mr. Caccia: And the Fisheries Council does not intend to take it before a higher court?

Mr. O'Brien: We are not involved in the case.

Mr. Caccia: And it does not intend to do so?

Mr. O'Brien: We cannot.

Mr. Caccia: You cannot? Thank you, that answers my question.

The Chairman: Mr. Campbell.

Mr. Campbell: It should be recognized, I think, that this question of constitutionality was a side issue in this case. It was not the main issue, I believe, but it came up during the appeal.

[Interpretation]

J'aimerais savoir si ce bill contrevient à la constitution et à mon avis on devrait nous donner la possibilité de poser des questions à ce sujet.

Mr. Caccia: C'est juste, monsieur le président. Pourriez-vous nous dire si un tribunal a été saisi de cette question?

Mr. Alexander: Non, si je ne m'abuse. Monsieur le président, les témoins ont déclaré à la page 8 ce qui suit.

Un tribunal constitutionnel peut trancher la question ou le Procureur général du Canada peut en appeler de la décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique en ce qui concerne l'aspect constitutionnel de cette affaire.

Je ne sais pas s'il y a eu malentendu à cet égard, mais il me semble qu'on a demandé que la question de la validité constitutionnelle de ces deux articles du bill soit déterminée par la Cour suprême du Canada. J'en déduis, étant donné les connaissances juridiques dont ces témoins font preuve, qu'ils savaient au moment où le mémoire a été préparé et distribué le 3 mai qu'aucun tribunal n'a été saisi de cette question.

Le président: A mon avis, le Comité ne s'opposerait pas à quelques questions à ce sujet. Le mémoire en traite et nous sommes ici pour entendre tous les arguments des témoins. Nous ne prendrons pas de décision finale ce soir, mais il serait bon que nous connaissions toute la teneur du mémoire.

Mr. Caccia: Aucun tribunal n'a-t-il été saisi de cette question?

Le président: Selon les témoins, non.

Mr. Caccia: Les témoins ont-ils l'intention de porter cette question devant un tribunal?

Mr. Alexander: Je ne crois pas qu'ils puissent le faire.

Mr. O'Brien: Ce n'est pas notre affaire.

Mr. Caccia: Que dites-vous?

Le président: Monsieur O'Brien.

Mr. O'Brien: Ce cas particulier que M. Alexander vient de mentionner n'est pas notre affaire. Nous l'avons citée parce que elle pose un problème constitutionnel et nous avons fait remarquer que la Cour suprême de la Colombie-Britannique a déclaré que la compétence en ce domaine appartient au niveau provincial.

Mr. Caccia: Et le Conseil des pêcheries n'a pas l'intention de faire appel à une cour supérieure?

Mr. O'Brien: Nous ne sommes pas en cause.

Mr. Caccia: Et il n'en a pas l'intention?

Mr. O'Brien: Nous ne le pouvons pas.

Mr. Caccia: Vous ne le pouvez pas? Merci, cela répond à ma question.

Le président: Monsieur Campbell.

Mr. Campbell: Il faut admettre que l'aspect constitutionnel de la question est secondaire dans cette cause. Ce n'était pas le centre du litige, mais je crois que la question a été soulevée au cours de l'appel.

[Texte]

Mr. Caccia: That answers the question. Perhaps one of the witnesses could provide some brief background about the financing of the fishing vessels. That would be very helpful.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, on a point of order.

The Chairman: Mr. Alexander, on a point of order.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I do not like to interject but I think what Mr. Caccia just dragged out was something of some consequence. As I understand, the witness said that the constitutionality of that case was not dealt with but rather was a side issue. However, I notice that your brief says this is the latest judicial pronouncement on this topic. I do not know how you could make a statement like that if, in fact, it is as you have just said, not the latest judicial pronouncement.

Mr. Campbell: Sorry, I did not mean to say that it was not dealt with. It was dealt with by the court but it was not the main reason for the case in the first place.

Mr. Alexander: Yes, but was it one of the reasons?

Mr. Campbell: It arose, as I understand it, during the appeal which was adjudged on a damage suit.

Mr. Alexander: I am sorry. Thank you, Mr. Caccia.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: How is the average boat financed—of the kind that employs a small crew? Is this a boat that is financed by the proprietor through a bank loan or through other financing means that you might perhaps explain to us?

Mr. Johnson: Mr. Chairman, with regard to Nova Scotia, I am a former chairman of the fishermen's loan board of the province. Fishermen financing these boats, a lobster fisherman, a one-man operator or man who has one crew member or two crew members, usually get loans through the fishermen's loan board of the province and finance their boats. They repay over a period of eight years, ten years, twelve years. The repayment period varies with the size of the boat. The larger boats are eligible for a federal subsidy—wood and steel get the subsidy and so on. They finance them in this way and repay the loans out of the earnings from their catch.

Mr. Caccia: How about the West Coast now?

Mr. Campbell: Mr. Chairman, on the West Coast there is a variety of ways that boats are financed. Fishermen may borrow money from a fishing company who in turn will buy their fish.

Mr. Caccia: Would these companies be members of the council?

Mr. Campbell: Yes, some of them—not all of them.

[Interprétation]

M. Caccia: Cela répond à la question. L'un des témoins pourrait peut-être nous renseigner brièvement sur le financement des navires de pêche. Cela serait très utile.

M. Alexander: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Le président: Monsieur Alexander invoque le Règlement.

M. Alexander: Monsieur le président, je n'aime pas m'interposer, mais M. Caccia vient de mettre en relief une question qui n'est pas sans importance. Si je comprends bien, le témoin a dit que l'aspect constitutionnel de la cause n'a pas été réglé, mais qu'il était un des aspects secondaires dans la cause. Toutefois, dans votre mémoire vous déclarez que cette décision judiciaire est la plus récente à ce sujet. Je ne sais comment vous pouvez faire une telle déclaration si, en réalité, ce n'est pas la dernière décision judiciaire, comme vous venez de le dire.

M. Campbell: Je regrette, je n'ai pas voulu dire que cela n'a pas été réglé. Le tribunal s'en est occupé, mais ce n'était pas la raison première de la cause.

M. Alexander: Oui, mais en était-ce l'une des raisons?

M. Campbell: J'ai cru comprendre que la question avait été soulevée au cours de l'appel dans une poursuite en dommages-intérêts.

M. Alexander: Excusez-moi. Merci, monsieur Caccia.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Comment se fait le financement d'un bateau portant un équipage réduit? Est-ce un navire acheté par le propriétaire à l'aide d'un emprunt à la banque ou par d'autres moyens que vous pourriez peut-être nous expliquer?

M. Johnson: Monsieur le président, je peux vous parler de la Nouvelle-Écosse, à titre d'ancien président de la commission des prêts aux pêcheurs de la province. En ce qui concerne les bateaux comme le homardier, par exemple, n'ayant qu'un homme de bord ou le capitaine du navire et un ou deux membres d'équipage, je puis vous dire que des prêts sont ordinairement obtenus de la Commission des prêts aux pêcheurs de la province pour le financement de ces bateaux. Ils sont remboursables au cours d'une période de huit, dix ou douze ans. La période de remboursement varie suivant la dimension du bateau. Les plus gros bateaux obtiennent des subventions fédérales; par exemple, le bois et l'acier sont subventionnés. C'est ainsi que les pêcheurs obtiennent les fonds nécessaires et ils remboursent les emprunts avec les recettes de leurs prises.

M. Caccia: Quelle est la situation sur la côte ouest?

M. Campbell: Monsieur le président, sur la côte ouest il y a divers moyens de financer l'exploitation des bateaux. Les pêcheurs peuvent emprunter de l'argent d'une société de pêche qui à son tour achète leur poisson.

M. Caccia: Est-ce que ces sociétés font partie du Conseil?

M. Campbell: Oui, certaines, mais pas toutes.

[Text]

Mr. Caccia: Would you say that the majority do so?

Mr. Campbell: Yes, I would say the majority in B.C. are members of the Fisheries Council.

Mr. Caccia: What are the average conditions of a loan?

Mr. Campbell: That will vary. There are some cases where it is strictly a chattel mortgage, which would be normal conditions for that type of instrument. Some cases it will be a conditional sale agreement where the fisherman contracts to repay the sum over a certain period of time and certain number of payments, and will contract to offer that company first refusal of his fish. Those are, I think, the two types of financing by company.

There may be financing by a credit union in which case there may or may not be a marketing agreement with the fishermen's co-op. There may be financing by a bank, either in a face-to-face transaction or through a guarantee of the federal government's Canadian Fisherman's Loan Act, which guarantees loans to fishermen.

There is a special fund for Indian fishermen in British Columbia, which loans them money for building boats, and there are a number of conditions involved in that too. They have to keep the boats for a certain period and fish it themselves and this type of thing. There are no provincial loan funds in British Columbia like there are in the Maritimes, but we prefer it to these various types of financing on the top of page 6. I think that is basically how they are handled.

• 2045

Mr. Caccia: In the case of fishing companies making loan available, do they consider that a manner for securing catch for the duration of the contract.

Mr. Campbell: Yes. Where a conditional sale agreement is involved, this is involved too.

Mr. Caccia: What percentage of the total fleet would be this category.

Mr. Campbell: Of the small boats in British Columbia, I would guess 40 to 50 per cent.

Mr. Caccia: Would you consider the parties that enter into this kind of agreement as lessees until they become owners of the boats.

Mr. Campbell: Frankly, they are considered owners of the boat during the period of the contract.

Mr. Caccia: What is the down payment required in percentages?

Mr. Campbell: This would vary with the company. I do not think there is any standard for that.

Mr. Caccia: Does it have to be a substantial sum?

Mr. Campbell: This would depend on the policy of the company involved.

Mr. Caccia: Can you cite some examples?

Mr. Campbell: Not from my personal knowledge.

[Interpretation]

M. Caccia: Diriez-vous que la majorité en font partie?

M. Campbell: Oui, je dirais que la majorité des sociétés en Colombie-Britannique sont membres du Conseil des pêcheries.

M. Caccia: Quelles sont les conditions ordinaires d'un prêt?

M. Campbell: Cela varie; ce sont parfois strictement des hypothèques mobilières qui seraient habituelles dans ce cas. D'autres sont des accords de vente sous condition en vertu desquels les pêcheurs s'engagent à rembourser la somme au cours d'une certaine période de temps par versements établis, et à donner la première offre de leurs prises à la société. Ce sont, je pense, les deux modes de financement par une société.

Le financement peut se faire par une coopérative de crédit et, dans ce cas, il peut y avoir ou non une entente entre le pêcheur et la coopérative pour la vente du produit. Il peut y avoir financement par une banque, soit au moyen d'une transaction directe ou par un emprunt garanti en vertu de la Loi fédérale sur les prêts aux pêcheurs canadiens.

Il existe une caisse spéciale pour les pêcheurs indiens de la Colombie-Britannique, qui leur prête de l'argent pour construire des bateaux et impose aussi certaines conditions. Ils doivent garder les bateaux pendant un certain temps et aller eux-mêmes à la pêche. La province n'accorde pas de prêt quand cela se fait en Colombie-Britannique et dans les Maritimes; mais nous préférons ce système aux différents modes de financement qui figurent au haut de la page 6.

M. Caccia: Est-ce que les sociétés de pêche qui accordent des prêts le font pour s'assurer la prise pour toute la durée du contrat.

M. Campbell: C'est bien exact. Les accords de vente conditionnelle comportent également cet aspect.

M. Caccia: Quel pourcentage de la flotte appartient à cette catégorie?

M. Campbell: J'imagine 40 à 50 p. 100 des petits bateaux de la Colombie-Britannique.

M. Caccia: A votre avis les personnes qui signent ce type d'accord sont-elles locataires jusqu'à ce qu'elles deviennent propriétaires des bateaux?

M. Campbell: Elles sont considérées comme propriétaires du bateau pour toute la durée du contrat.

M. Caccia: Les arrhes constituent quel pourcentage du montant global?

M. Campbell: Cela dépend de la société. Il n'y a pas de normes établies.

M. Caccia: S'agit-il de sommes importantes?

M. Campbell: Tout dépend de la société.

M. Caccia: Pourriez-vous nous donner des exemples?

M. Campbell: Pas d'après mes connaissances personnelles.

[Texte]

Mr. Caccia: Could any other witness?

Mr. Monroe: On the East Coast vessels, I would say less than 20 per cent are financed by companies. In most of the vessels, the owners put up the down payment and the balance is financed through the loan board as Mr. Johnson described.

Mr. Caccia: Is the down payment a substantial sum or a minor sum?

Mr. Johnson: The down payment in Nova Scotia varies from 10 to 20 per cent depending on the size of the boat. To give you an indication of the volume of money that is loaned by the Fisherman's Loan Board of Nova Scotia, at the time of my last association with the board, six months or so ago, we had something like \$17 million owed in loans by fishing companies and fishermen. Losses were a fraction of one per cent.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Reference was made to the fact that Nova Scotia has entered this field and has enacted a statute or brought an amendment to their Trade Unions Act which effectively brings fishermen under provincial legislation. It is my understanding that shortly after this legislation was introduced it was challenged by one of the companies in Nova Scotia on the grounds that fishing and fisheries and the fishermen were more properly within federal jurisdiction. This seems to be a situation where there appears to be some confusion on the part of the industry and among many other people. Would you like to comment on that?

Mr. Johnson: Mr. Chairman, I have no recollection of such a challenge by any company. The question of this jurisdiction arose a couple of years ago and was referred by the then government—the Smith government—to the Court of Appeal of Nova Scotia for an opinion on jurisdiction. Before that opinion was given or proceeded with, there was a change of government and the present government decided to withdraw the reference to the court. After doing so, within a matter of months, they amended the Trade Unions Act.

• 2050

Mr. Perrault: In the 15 months since the legislation has been in the books in Nova Scotia how many unions have been certified to act on behalf of the fishermen of Nova Scotia? How many certifications have gone forward?

Mr. Johnson: I cannot answer that specifically, Mr. Chairman, but a number were voluntarily recognized where contracts were entered into prior to the legislation.

Mr. Perrault: Does anyone in the delegation know? I am sure there must be some expertise here on this subject. How many unions have been certified in that 15-month period? Is that information that we could obtain?

Mr. Johnson: We could certainly obtain it for you, Mr. Chairman, and let you have it.

At the present time in Nova Scotia approximately 68 to 70 larger vessels—scallop boats, groundfish draggers and trawlers—whose crews are under union contract. That would represent 1,000 plus fishermen, possibly 1,200, something of that nature.

[Interprétation]

M. Caccia: D'autres témoins pourraient-ils nous citer des chiffres?

M. Monroe: Pour les bateaux de la Côte-Est, moins de 20 p. 100 sont financés par les sociétés. Dans la plupart des cas, les propriétaires donnent des arrhes, le solde étant financé par l'Office des prêts.

M. Caccia: Ces arrhes sont-elles importantes?

M. Johnson: En Nouvelle-Écosse les arrhes varient de 10 à 20 p. 100 suivant la grosseur du bateau. Ainsi lorsque je travaillais il y a six mois à la *Fisherman's Loan Board of Nova Scotia*, nous avions prêté quelque 17 millions de dollars aux sociétés de pêche et aux pêcheurs. Les pertes étaient inférieurs à 1 p. 100.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Il a été mentionné que la Nouvelle-Écosse a adopté une loi ou un amendement à la loi provinciale sur les syndicats, de façon à ce que les pêcheurs relèvent maintenant des lois provinciales. Peu de temps après que cette loi fut adoptée, une des sociétés de la province s'est élevée contre cette loi sous prétexte que le secteur de la pêche relevait de la loi fédérale. Il semblerait donc qu'il y ait quelque confusion à cet égard dans l'esprit des intéressés. Auriez-vous quelque chose à nous dire à ce sujet?

M. Johnson: Monsieur le président, je ne me souviens pas qu'une société ait jamais mis cette loi en cause. La question a été soulevée il y a quelques années et renvoyée par le gouvernement Smith au pouvoir à l'époque devant le tribunal d'appel de la Nouvelle-Écosse. Or avant que le tribunal ait pu rendre une décision, il y a eu un changement de gouvernement et le gouvernement actuellement au pouvoir a décidé de retirer l'affaire du tribunal. Puis quelques mois plus tard, la Loi sur les syndicats fut modifiée.

M. Perreault: Depuis que la loi a été adoptée en Nouvelle-Écosse, il y a quinze mois, combien de syndicats ont été acceptés pour représenter les pêcheurs de la province? Combien d'accréditations ont été accordées?

M. Johnson: Monsieur le président, je ne puis répondre avec précision, mais un certain nombre ont été volontairement accrédités, lorsque les contrats avaient été signés avant l'adoption de la loi.

M. Perreault: L'un des témoins connaît-il la réponse? Je suis sûr qu'il doit y avoir parmi nous quelqu'un qui est au courant. Combien de syndicats ont été accrédités pendant cette période de quinze mois? Pourrions-nous obtenir ce renseignement?

M. Johnson: Monsieur le président, nous pourrions l'obtenir et vous le transmettre.

A l'heure actuelle, il y a en Nouvelle-Écosse environ 68 à 70 grands navires de pêche, chalutiers, bateaux de pêche à la drague, etc., dont les équipages sont syndiqués. Ceci représente un peu plus de 1,000 pêcheurs, peut-être 1,200.

[Text]

Mr. Perrault: Would you welcome a reference by the government to the Supreme Court of Canada to obtain a ruling on this whole matter?

Mr. O'Brien: Mr. Chairman, that is our dearest wish. We would be most happy if the Committee could recommend that.

Mr. Perrault: Those are all the questions I have for the time being, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): I would like to get away from the question of the constitutionality of this legislation because I think it is very difficult for us to determine that here. Mr. Monroe, if the legislation as it is before us were deemed constitutional, have you any real objections to including fishermen under the act?

Mr. Monroe: We think it would create some very great difficulties in that federal legislation would not be able to deal with the problems inherent in the differences between the provinces. In Newfoundland, for instance, we have a lot of small boat fishermen. To enable these people to bargain for fishing through federal legislation would be extremely difficult. On a provincial level where it is possible to reflect some of these peculiarities in the provinces it could be done much more successfully. In fact, in Newfoundland today, you have an arrangement evolving by which inshore fishermen—through provincial legislation passed last year—will be able to bargain with the fish buyers. I think this would be very difficult through federal legislation.

Mr. Thomas (Moncton): I am correct then in my interpretation of this. You are saying you do not object to the legislation or the intent of the legislation but you do object to it being placed under federal jurisdiction. You can see great difficulties involved in determining some of the things that we have been talking about, whether a fisherman is in fact an employee or whether he is an independent operator. Are you saying that this type of legislation would be desirable if it were under provincial jurisdiction. In other words, you have no objection to the fishermen having a right to collective bargaining?

Mr. Monroe: The council is on record as having subscribed to fishermen having bargaining rights. In fact—as Mr. Johnson pointed out—companies have given voluntary recognition to fishermen in Newfoundland. Approximately 25 per cent of our deep sea fishermen have been given voluntary recognition, contracts have been signed and the thing has worked reasonably well in the first two years.

Mr. Thomas (Moncton): What about the other 75 per cent, Mr. Monroe?

Mr. Monroe: For the inshore fishermen the problems are very much greater because you have small boat fishermen spread over great areas dealing with five or six different buyers simultaneously. Perhaps you can visualize the difficulties in dealing with such a group of independent contractors.

• 2055

Mr. Thomas (Moncton): The United Fishermen and Allied Workers' Union, through Mr. Stevens, seemed to be taking the approach that all fishermen, whether small in-shore operators or a boat with one or two fishermen on it, had to have this protection because they were at the mercy of the operators when it came to bargaining and when it came to determining price. Is this a fair criticism?

[Interpretation]

M. Perreault: Souhaiteriez-vous que le gouvernement obtienne une décision de la Cour suprême du Canada à ce sujet?

M. O'Brien: Monsieur le président, c'est notre plus cher désir. Nous serions très heureux si le Comité pouvait faire cette recommandation.

M. Perrault: Je n'ai pas d'autre question pour l'instant, monsieur le président.

Le président: Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): J'aimerais laisser de côté le problème de la constitutionnalité du projet de loi car je pense que nous sommes mal placés pour en décider. Monsieur Monroe, si le projet de loi, tel qu'il nous est soumis, était réputé constitutionnel, vous opposeriez-vous à ce que l'on en fasse dépendre les pêcheurs?

M. Monroe: Nous pensons que ceci créerait de graves problèmes car la loi fédérale ne pourrait régler le problème émanant des différences entre les provinces. A Terre-Neuve, par exemple, il y a beaucoup de petits pêcheurs. Il serait extrêmement difficile, à l'aide d'une loi fédérale, de leur permettre de négocier. C'est au niveau provincial que l'on pourrait tenir compte de certaines de ces particularités provinciales, ce serait beaucoup plus efficace. En fait, la loi provinciale adoptée l'an dernier à Terre-Neuve permettra bientôt aux pêcheurs côtiers de négocier avec les acheteurs de poisson. Je pense qu'une telle mesure pourrait difficilement réussir au moyen d'une loi fédérale.

M. Thomas (Moncton): Mon interprétation est donc exacte. Vous ne vous opposez pas au projet de loi ni à l'objectif qu'il vise mais vous vous opposez à ce que ceci relève du domaine fédéral. Vous pensez que certains des problèmes que nous avons soulevés entraîneront de grandes difficultés, comme par exemple celui de savoir si un pêcheur est un employé ou un pêcheur indépendant. Considérez-vous alors que ce genre de loi serait souhaitable si elle était appliquée au niveau provincial? En d'autres termes, vous ne vous opposez pas à ce que les pêcheurs aient le droit de négocier des conventions collectives?

M. Monroe: Le Conseil s'est déjà prononcé en faveur de ce droit. En fait, comme M. Johnson l'a indiqué, les sociétés ont volontairement reconnu ce droit aux pêcheurs de Terre-Neuve. Environ 25 p. 100 des pêcheurs de haute mer se sont vus reconnaître ce droit volontairement, des contrats ont été signés et le système a relativement bien fonctionné pendant ses deux premières années d'existence.

M. Thomas (Moncton): Qu'en est-il des 75 p. 100 restants, monsieur Monroe?

M. Monroe: En ce qui concerne les pêcheurs côtiers, les problèmes sont plus graves car des petits pêcheurs, dispersés sur de grandes distances, traitent simultanément avec cinq ou six acheteurs différents. Vous pouvez sans doute imaginer les difficultés qu'il y a à traiter avec un tel groupe de pêcheurs indépendants.

M. Thomas (Moncton): L'Union des pêcheurs et travailleurs assimilés unis, par l'entremise de M. Stevens, semblait d'avis que tous les pêcheurs, ceux des eaux intérieures comme ceux qui travaillaient seuls ou avec un aide devaient bénéficier de cette protection parce qu'ils étaient à la merci des exploitants pour les négociations et l'établissement des prix. Leur inquiétude était-elle fondée?

[Texte]

Mr. Campbell: The simple answer to that is no.

Mr. Thomas (Moncton): You are saying now what Mr. Monroe has said, that all fishermen are now able to bargain with fish contractors and that there is a matter of mutual agreement and that fair prices are being paid to the fishermen.

Mr. Campbell: Correct.

Mr. Thomas (Moncton): I gather from the United Fishermen and Allied Workers' Union—and Mr. Stevens made the point more than once—that the fish operators have been hiding behind the law; when it suits them they plead that a certain operation is within provincial jurisdiction. Then again, in another circumstance, they plead federal jurisdiction. The position seems to be that the union itself figures that this type of legislation is necessary for their protection. That is why I asked you about the other 75 per cent of the fishermen that are not covered. What protection do they have other than the good faith of the fish operators?

Mr. O'Brien: Mr. Chairman, the bill defines the fishermen to be eligible for collective bargaining as those who are by oral or written contract getting their remuneration as a share of the catch. The present Minister of Labour said rather frankly in the debate on this bill in the House that he did not want to go any further than that class of fisherman because he was afraid that they were not on very sound constitutional ground. This was Mr. O'Connell's remark in the House as I read it. We say he is not on very sound constitutional ground, even going as far as he proposes to go as fishermen in this bill.

On the question of bargaining, we have said also that fishermen in British Columbia have bargaining rights by virtue of exemption granted under the Combines Investigation Act and the Criminal Code, and to extend such bargaining rights right across the country, all we have to do is to extend the exemption to the other provinces.

Then on this question, if you are going to have legislation, we have said that this is a matter of provincial rights and these questions are more adequately and practicably resolved on a provincial basis. So we question it on two grounds; we question it on constitutionality and we question it very seriously also on practical grounds, that conditions vary so much from province to province. There is a growing trend toward greater bargaining rights for fishermen; two provinces on the East Coast have now moved into legislation; others will follow. We see this federal move as just one big complication that is going to make it very difficult for everybody concerned. That is basically our position. We think that this constitutional issue is fundamental and should be resolved before the legislation is enacted.

• 2100

Mr. Thomas (Moncton): To go on a little farther, when you refer to the technological change provisions, it is your opinion, I take it, that this would make impossible difficulties in negotiating with the Union. Why do you feel that this technological change provision would be so serious in your particular industry?

Mr. Campbell: Mr. Chairman, our concern of course is that this would provide the ability of the Union to strike during the term of a collective agreement. In our negotiations with the UFAWU in regard to shore workers in British Columbia, we have always stressed the necessity to have long-term agreements, if possible, to provide the stability necessary in running this type of operation, which is

[Interprétation]

M. Campbell: La réponse est très simple: Non.

M. Thomas (Moncton): Vous répétez ce que M. Monroe a déjà dit, soit que tous les pêcheurs sont maintenant capables de négocier avec les exploitants; sur la base d'accords mutuels, les pêcheurs reçoivent des prix équitables.

M. Campbell: C'est exact.

M. Thomas (Moncton): D'après l'Union des pêcheurs et des travailleurs assimilés unis et M. Stevens, les exploitants se cachent derrière la loi. Quand cela leur convient, ils prétendent qu'une activité particulière relève de la compétence provinciale. Dans d'autres circonstances, ils avancent que cette activité relève de la compétence fédérale. Il semble que le syndicat lui-même estime ce genre de législation nécessaire à sa protection. C'est pour cela que je vous ai posé ma question au sujet du 75 p. 100 des pêcheurs qui ne sont pas protégés. Quelle protection ont-ils, à part la bonne foi des exploitants?

M. O'Brien: Monsieur le président, d'après la définition du bill, les pêcheurs qui, par contrat oral ou écrit, sont rémunérés selon leur part de la prise peuvent participer aux négociations collectives. Lors du débat sur ce bill à la Chambre, le Ministre du travail actuel a avoué bien franchement qu'il devait s'en tenir à cette catégorie de pêcheurs parce qu'il craignait que la position constitutionnelle ne soit pas très forte dans ce domaine. C'est ce qu'a dit M. O'Connell à la Chambre, si j'ai bien compris. Nous soutenons que sa position n'est pas très forte même s'il ne va pas aussi loin que certains le souhaitent.

Au sujet des négociations, nous avons démontré que les pêcheurs de la Colombie-Britannique ont des droits grâce à une exemption concédée en vertu de la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions et du Code criminel. Tout ce qu'il y aurait à faire pour assurer ces droits aux pêcheurs de tout le pays serait d'étendre cette exemption aux autres provinces.

Il y a aussi la question de la compétence provinciale. Nous avons déjà dit qu'il serait plus pratique de résoudre ces problèmes sur une base provinciale. Nos objections sont donc de deux ordres; il y a d'abord le côté constitutionnel et il y a aussi le côté pratique, étant donné que les conditions varient d'une province à l'autre. On tend de plus en plus à accroître les droits des pêcheurs à la négociation. Deux provinces de la côte est ont déjà introduit des mesures à cet effet; d'autres suivront. La proposition du gouvernement fédéral va tout simplement compliquer les choses et causer des ennuis à tous les intéressés. C'est notre position. Nous croyons que cette question constitutionnelle est fondamentale et doit être résolue avant la promulgation de la loi.

M. Thomas (Moncton): Allons un peu plus loin. Quand vous parlez des dispositions sur les changements d'ordre technologique, vous êtes persuadé qu'elles nuiront à la bonne marche des négociations syndicales. En quoi estimez-vous que ces dispositions nuisent à votre secteur?

M. Campbell: Monsieur le président, ces dispositions habiliteront le syndicat à faire grève pendant toute la durée d'une convention collective. Au cours de nos négociations avec la UPTAU au sujet des travailleurs côtiers de la Colombie-Britannique, nous avons toujours fait valoir l'importance des conventions à long terme qui peuvent seules assurer la bonne marche d'une entreprise saison-

[Text]

an extremely seasonal one and which requires commitments of large amounts of money before the season starts so that a season can be operated. With a relatively short operating season, it is essential, of course, that you be able to operate in order to recover these expenditures. It is not like other industries which operate year round and perhaps can afford to take some time out once in a while. In the fishing industry, if the fish are running, that is the only crack you get at them and that is what your production depends upon. So it is this aspect of the industry which makes it more important, I think, from this point of view. That applies on the West Coast and the Atlantic Coast and in the Great Lakes because in all cases you are working on seasonal production.

Mr. Thomas (Moncton): What is the average term of your collective agreements?

Mr. Campbell: They have been two years.

Mr. Thomas (Moncton): If these conditions were passed, can you see what effect this would have on either lengthening or shortening the term of contract?

Mr. Campbell: I would expect that it would change the term of contract, but if this provided that during the term of an agreement it could be open for negotiation—I know the Act refers particularly to a specific subject, the subject of a technological change of a certain magnitude and that it could only be reopened on that basis—we can see as well as employers in any other industry that very often there may be other issues brought in as a price to settling that technological change issue. So what we are objecting to is that an agreement which has been finalized for, say, a two-year term could be reopened and a strike could occur during its life under this clause.

Mr. Thomas (Moncton): What I actually meant, sir—probably I used the wrong word—was “term” in years. Would this tend either to shorten the term in years of a contract or to lengthen it? Would there be a reluctance on the part of the Union or the employer to write a long-term contract?

Mr. Campbell: That is hard to say. It would depend on how big an issue this became. If this had not been brought up we probably would have gone along writing two-year agreements and doing very well from the employer's...

Mr. Thomas (Moncton): Can I infer from that that instead of being two years, this might only be one year? It might tend to shorten a contract?

Mr. Campbell: I had not thought of that but I suppose that it is a possibility.

Mr. Thomas (Moncton): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I have one more question, Mr. Chairman, following what Mr. Thomas was pursuing. Apparently the government is of the opinion that it is necessary to bring in this type of legislation primarily for job security. I would like to know whether in the type of contract you have now with fishermen there is a tendency to deal with technological change and the effect therefrom? Are your contracts cognizant of this problem and do they appear to deal with them?

[Interpretation]

nière comme celle-ci, qui exige un investissement important avant le début de la saison. Comme la saison de pêche est relativement courte, il importe que le rendement couvre ces dépenses d'investissement. Une industrie saisonnière ne ressemble en rien aux autres industries qui peuvent se permettre une inaction temporaire. Dans ce secteur, il faut pêcher quand le poisson est là. La production dépend de ces pêches saisonnières qui se font sur la côte ouest, sur la côte de l'Atlantique et dans les Grands Lacs. Dans tous les cas, la production est saisonnière.

M. Thomas (Moncton): Quelle est la durée moyenne de vos conventions collectives?

M. Campbell: Deux ans.

M. Thomas (Moncton): Si l'on adoptait ces conditions, en quoi pourraient-elles influencer la durée des contrats?

M. Campbell: On peut s'attendre à ce que la durée des contrats soit modifiée, mais si cela se produisait au beau milieu d'une convention, la question pourrait être négociée. Je sais que la loi prévoit la possibilité de renégocier une convention dans le cas de changements technologiques importants, mais nous reconnaissons, comme les employeurs d'autres industries, que cette question de changements technologiques pourrait très souvent remettre d'autres problèmes en question. Mais nous ne voulons pas qu'une convention de deux ans puisse faire l'objet d'une nouvelle négociation, ni qu'une grève puisse s'ensuivre en vertu de cet article.

M. Thomas (Moncton): Monsieur, vous m'avez mal compris. Je faisais allusion au nombre d'années. Ces conditions auraient-elles pour effet de raccourcir ou de prolonger la durée d'un contrat? Le syndicat ou l'employeur hésitent-ils à rédiger un contrat à long terme?

M. Campbell: C'est difficile à dire. Tout dépend de l'importance de la question. Si nous n'avions pas soulevé ce problème, nous aurions sans doute rédigé des conventions de deux ans...

M. Thomas (Moncton): Puis-je en déduire qu'on pourrait signer un contrat d'un an au lieu de deux ans?

M. Campbell: Je n'y avais pas songé, mais je suppose que c'est là une éventualité plausible.

M. Thomas (Moncton): Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je voudrais poursuivre le raisonnement de M. Thomas. Le gouvernement estime, semble-t-il, qu'il importe d'introduire cette mesure législative d'abord pour assurer la sécurité de l'emploi. Y a-t-il dans le genre de contrats que vous avez avec les pêcheurs une tendance à traiter du changement technologique et de ses effets? Vos contrats tiennent-ils compte de ce problème et s'en occupe-t-on?

[Texte]

• 2105

Mr. Campbell: Mr. Chairman, for the B.C. industry, I do not believe there is a specific clause in our agreements referring to technological change or adjustments. I think this is what you are referring to. I do not believe there is.

Mr. Alexander: Why not?

Mr. Campbell: I guess it has not been considered a serious problem. There have been technological changes in fish processing all right, but I do not think there has been any great upheaval in the workforce from that point of view. There have been changes in the size of the workforce and there has been criticism because plants have been closed, for instance, and others have consolidated operations. However, in a given plant a new invention which puts a lot of people out of work is not a common thing in our industry. So I would guess the reason has been that it has not been considered a problem.

Mr. Alexander: In other words, are you saying that technological change or innovation is not a common thing in the plant? Is this what you are saying?

Mr. Campbell: Yes, the type of innovation or technological change which would affect the employment of a large number of people.

Mr. Alexander: How would the technological change aspect of the bill affect your industry if it does not or would not affect the plant?

Mr. Campbell: We are saying that if the plant or company decided to bring in a significant technological change, then the agreement would be open for renegotiation.

Mr. Alexander: Is this what your agreements state now in British Columbia?

Mr. Campbell: No, but that is what this bill states.

Mr. Alexander: Yes, that is what the bill states. How do you deal with job security out there then? I mean, if we think of what this bill purports to do—I think this is the main thing that everyone is concerned about—how do you deal with job security? Are fishermen so secure now that they do not have to worry about this?

Mr. Campbell: I am talking of shoreworkers who are employees in the fishing companies. Fishermen on the other hand are not employees so technological change on a boat is something that would not come under our collective agreements with employees.

Mr. Alexander: This bill intends to bring the fishermen in as employees.

Mr. Campbell: Right.

Mr. Alexander: How would the technological change affect them? Who would they be dealing with because they would have a relationship now with the plant?

Mr. Campbell: I suppose it would depend on who is going to be the employer, if this bill were to go through. Let us assume it were the boat owner. Presumably under this, if there is an agreement with the boat owner and the crew, if the boat owner decides to put in some device or technological change which would reduce the size of the crew, then that agreement, of course, could be opened and renegotiated. That is how it would apply to fishermen I guess. Nobody knows yet because we do not have fishermen as employees. We are talking about a hypothetical situation.

[Interprétation]

M. Campbell: Monsieur le président, je ne crois pas qu'il y ait à propos de l'industrie en Colombie-Britannique d'article particulier dans nos ententes portant sur le changement ou les ajustements technologiques. C'est à cela que vous faites allusion. Je ne crois pas qu'il y en ait.

M. Alexander: Pourquoi pas?

M. Campbell: On n'a pas trouvé, je crois, qu'il s'agissait là d'un problème sérieux. Il y a eu des changements technologiques dans la transformation du poisson, mais je ne crois pas qu'il y ait eu de grands bouleversements dans la population active à ce sujet. Il y a eu des changements dans l'importance de la population active. On a critiqué la fermeture de certaines usines, par exemple, alors que d'autres ont fusionné. Toutefois, ce n'est pas une situation ordinaire dans notre industrie de voir dans une usine quelconque qu'une nouvelle invention cause le congédiement de beaucoup de gens. Par conséquent, je suppose que la raison c'est qu'on n'a pas cru qu'il s'agissait là d'un problème.

M. Alexander: Vous voulez dire que les changements ou l'innovation technologique ne sont pas une chose habituelle dans l'usine? Est-ce bien ce que vous dites?

M. Campbell: Oui, le genre d'innovation ou de changements technologiques qui affecterait l'emploi d'un grand nombre de personnes.

M. Alexander: Comment le changement technologique dont parle le projet de loi affecte-t-il votre industrie, s'il n'affecte pas ou n'affecterait pas l'usine?

M. Campbell: Ce que nous disons, c'est que si l'usine ou la société décide de faire un changement technologique important, par conséquent, la convention pourrait être renégociée.

M. Alexander: Vos conventions en font-elles état en Colombie-Britannique?

M. Campbell: Non, mais c'est ce que dit le projet de loi.

M. Alexander: En effet. Comment pouvez-vous parler de sécurité d'emploi, alors? Si nous pensons à ce que ce projet de loi entend faire, et je crois que c'est ce qui nous intéresse le plus, que faites-vous de la sécurité d'emploi? L'avenir des pêcheurs est-il assuré au point que vous n'ayez aucune inquiétude?

M. Campbell: Je parle des débardeurs qui travaillent pour les sociétés de pêches. Par ailleurs, les pêcheurs ne sont pas des employés, par conséquent, le changement technologique sur un bateau est quelque chose qui n'entre pas dans nos conventions collectives avec les employés.

M. Alexander: D'après ce projet de loi, les pêcheurs seront des employés.

M. Campbell: C'est cela.

M. Alexander: Comment le changement technologique peut-il les affecter? Avec qui feront-ils affaires, car ils auront à ce moment-là un rapport avec l'usine?

M. Campbell: Je suppose que cela dépendra de l'employeur, si le projet de loi est accepté. Supposons que c'est le propriétaire du bateau. Dans ce cas, il y aura probablement une convention entre le propriétaire du bateau et l'équipage et si le propriétaire du bateau décide d'installer un mécanisme quelconque ou de faire un changement technologique qui réduirait le nombre des membres de l'équipage, par conséquent la convention peut être renégociée. C'est de cette façon que le projet de loi s'applique aux pêcheurs. Personne ne sait actuellement ce qui se passera,

[Text]

Mr. Alexander: I am trying to find out. Are there individual contracts with these boat owners? When I say boat I am a little confused because I do not know where a boat stops and a ship begins, but I think I am talking about a boat. As I understand the boat is small, but how small I am not too sure. But are individual contracts entered into by those fishermen related to boats, or are they all handled in B.C. most by a union with which Mr. Stevens is involved?

• 2110

Mr. Campbell: Yes, Mr. Stevens' union, the UFAWU, bargains on behalf of fishing boat crews. You can call them fishing vessels if you like and that covers all sizes. There is the Deep Sea Fishermen's Union which does a similar job for certain vessels; so those two unions do have agreements with vessel owner associations and with fishing companies regarding the share of the catch.

Mr. Alexander: But you still have not answered my—well I suppose you have, because I was concerned about preserving job security and I do not know whether I am happy with your answer or not. Will you repeat it again for me.

Mr. Campbell: I am not trying to avoid it.

Mr. Alexander: No, no, sir.

Mr. Campbell: And I am not sure I can answer it.

Mr. Alexander: I am not indicating that you are trying to. For my own clarification, how is job security dealt with regarding fishermen now?

Mr. Campbell: I would say that the time that a fisherman is on a vessel which has a share of catch right now, would depend on the skipper of the boat and that man. There are clauses in these contracts that deal with discharge for drunkenness and this type of thing, but there is nothing about technological change in there.

Of course, fishing is a seasonal business and while a great many fishermen fish each season, many of them do not; there is a fair turnover from season to season. It is not a 12-month, 52-week job.

Mr. Alexander: How long is the average season in B.C.?

Mr. Campbell: The salmon season for most fishermen runs from late June to the end of September. It is a relatively short period and that is the main season.

Mr. Alexander: Then you would be caught if the bill went through with respect to this 90-day notice then too, would you not, regarding technological change? If the season is June to September and I do not know whether you mean the end of June to September 1, but there is that 90-day provision for notice.

Mr. Campbell: I am not sure how that would operate.

[Interpretation]

car nous n'avons pas de pêcheur comme employé. Nous parlons d'une situation hypothétique.

M. Alexander: J'essaie de me rendre compte. Y a-t-il des contrats individuels avec ces propriétaires de bateaux? Lorsque je dis bateaux, je suis dérouté, car je ne sais pas quand on cesse de parler de bateaux pour parler de navires. Mais je pense que je veux vraiment parler de bateaux. Je comprends que le bateau est petit, mais je ne sais pas jusqu'à quel point. Est-ce que les contrats individuels sont conclus par les pêcheurs liés au bateau ou, en Colombie-

Britannique, est-ce qu'ils sont tous conclus par un syndicat que représente M. Stevens?

M. Campbell: Oui, le syndicat de M. Stevens, c'est-à-dire l'Union des pêcheurs et des travailleurs assimilés unis, négocie au nom des équipages de bateaux de pêche. Si vous voulez, vous pouvez les appeler des navires de pêche qui comprennent toutes grosseurs de bateaux. Il existe aussi l'union des pêcheurs maritimes de la Colombie-Britannique qui négocie pour certains navires. Alors, ces deux syndicats ont des conventions de travail avec les associations de propriétaires de navires et avec les sociétés de pêche en ce qui concerne le partage de la prise.

M. Alexander: Vous n'avez pas encore répondu à ma question, car je me préoccupais de la sécurité d'emploi. Je ne sais pas si votre réponse me satisfait ou non. Voulez-vous me la répéter, s'il vous plaît?

M. Campbell: Je n'essaie pas de l'éviter.

M. Alexander: Non, non, monsieur.

M. Campbell: Je ne sais pas si je peux répondre.

M. Alexander: Je ne dis pas que vous essayez de l'éviter. Pour ma propre gouverne, j'aimerais savoir de quelle façon on traite de la sécurité d'emploi pour les pêcheurs?

M. Campbell: Je dirais qu'actuellement le temps que travaille un pêcheur sur un navire qui partage la prise, dépendrait du commandant du navire et ce pêcheur. Les contrats renferment des dispositions pour le renvoi d'un pêcheur à cause d'ivresse, etc., mais il n'y a pas de dispositions en ce qui concerne les changements technologiques.

Bien sûr, la pêche est une occupation saisonnière et bien que beaucoup de pêcheurs pêchent à chaque saison, il y en a beaucoup qui ne le font pas. Il y a un roulement assez considérable de saison en saison. Il ne s'agit pas d'un emploi à douze mois ou à 52 semaines.

M. Alexander: Quelle est la durée moyenne de la saison en Colombie-Britannique?

M. Campbell: Pour la plupart des pêcheurs, la saison du saumon s'étend de la mi-juin à la fin septembre. C'est une période assez courte, mais c'est la saison principale.

M. Alexander: Alors, si ce projet de loi est adopté, vous seriez pris en ce qui concerne cet avis de 90 jours de changement technologique? Vous avez dit que la saison s'étend du mois de juin au mois de septembre, et je ne sais pas si vous voulez dire la fin juin au 1^{er} septembre, mais il y a la disposition pour un préavis de 90 jours.

M. Campbell: Je ne suis pas certain de quelle façon ceci s'appliquerait.

[Texte]

Mr. Alexander: I think it is proposed Section 149 or 150 on pages 34 and 35. You have read this bill in parts, and particularly this part. Let me put it to you this way then. Do you not feel this bill is of some significance vis-à-vis the one that we were dealing with before? Are they not trying to improve the provisions regarding technological change or notwithstanding that, do you still feel that because the right to strike is still there it is still meaningless as far as you are concerned?

Mr. Campbell: That is our main objection, yes.

Mr. Alexander: Because the right to strike is there.

Mr. Campbell: During the term of an agreement.

Mr. Alexander: During the term of an agreement.

The Chairman: Mr. Monroe.

Mr. Monroe: Mr. Chairman, may I just say that the fluctuations in the catch through natural reasons are much more a reason of job uncertainty in the Atlantic coast fishery anyway; by that I mean the catch has been diminishing in a great many areas and in some cases these have been the problems. Also on page 24 of our brief we mention that the government is requiring reductions in the size of the fleets in the Pacific salmon, Atlantic lobster and Atlantic Herring fisheries, and in other fisheries not mentioned here.

• 2115

This one seems to be much more significant than is perhaps this question of technological change bringing about job uncertainty.

Mr. Alexander: Yes, I noticed that before. In other words, you are really more concerned about the reduction in the size of the fleets, really, than you are about this other point.

Mr. Monroe: Yes, sir, this question is much more timely today.

Mr. Alexander: What about the unionization of supervisory personnel? In what areas do you show concern there?

Mr. Campbell: Mr. Chairman, as our brief points out, we are talking here about the inclusion of foremen, that level of supervision, in bargaining units. We feel that this would destroy their effectiveness as managers. We have also said that we are not opposed to charge hands, which is a level below, being in a bargaining unit. We are talking about fishing plants, not boats here.

Mr. Alexander: Oh, I see, plants. So you find that a foreman as such is part of management.

Mr. Campbell: Right.

Mr. Alexander: Once he puts on the union hat, he then wears two hats and he cannot be credible.

Mr. Campbell: Very definitely.

Mr. Alexander: Whereas unions, with all due respect to you, sir, feel that your conclusion is not right.

[Interprétation]

M. Alexander: Je pense qu'il s'agit de l'article 149 ou 150 aux pages 34 et 35. Vous avez lu ce projet de loi en partie, et surtout cette partie. Estimez-vous que ce projet de loi est plus important que le projet de loi que nous avons déjà étudié? Est-ce qu'on essaie d'améliorer les dispositions en ce qui concerne le changement technologique, ou en dépit de cela, estimez-vous que le projet de loi ne sert à rien parce que le droit de grève continue à en faire partie?

M. Campbell: Oui, c'est notre objection principale.

M. Alexander: Parce que le droit de grève y est toujours inclus.

M. Campbell: Pendant la durée d'une convention.

M. Alexander: Pendant la durée d'une convention.

Le président: Monsieur Munroe.

M. Monroe: Monsieur le président, les variations dans la prise pour cause naturelle constituent une raison importante pour l'insécurité d'emploi, du moins dans les pêcheries de la côte Atlantique; je veux dire que la prise diminue à beaucoup d'endroits et, dans certains cas, cette diminution a créé des problèmes. A la page 24 de notre mémoire, nous mentionnons également que le gouvernement demande une réduction de la taille des flottilles de pêche au saumon du Pacifique, au homard et au hareng de l'Atlantique et d'autres encore dont il n'est pas fait état ici.

Il semble que cet aspect de la question ait des répercussions beaucoup plus importantes sur la sécurité de l'emploi que la question des changements technologiques.

M. Alexander: Oui, je l'ai déjà remarqué. En d'autres termes, vous vous souciez plus de la réduction de la taille des flottilles de pêche que de cette autre question.

M. Monroe: Oui, cette question est beaucoup plus d'actualité.

M. Alexander: Qu'en est-il de la syndicalisation du personnel de surveillance? De quoi vous occupez-vous dans ce domaine?

M. Campbell: Monsieur le président, comme nous le disons dans notre mémoire, nous parlons de la question de faire participer les surveillants, à ce niveau de surveillance, aux négociations collectives. Nous pensons que cela nuirait à l'efficacité de leurs fonctions de gestion. Nous disons également que nous ne nous opposons pas à ce que les autres employés, à un niveau inférieur, fassent partie des négociations collectives. Je parle des usines et non pas des bateaux.

M. Alexander: Je vois, les usines. Donc, vous pensez que le surveillant fait partie du personnel de gestion.

M. Campbell: Oui.

M. Alexander: S'il endosse l'uniforme d'un syndicat, il porte alors deux uniformes et perd sa crédibilité.

M. Campbell: Absolument.

M. Alexander: Dès qu'il commence à représenter le syndicat, il mange à deux râteliers et on ne peut plus se fier à lui.

[Text]

Mr. Campbell: Yes, I am aware of that, but after all, there are some differences between management and the people they manage. If we are talking about their relationship with the union, then our opinion is that the foremen or management people should not be in that bargaining unit. It is going to compromise them to start with.

Mr. Alexander: Give me an illustration, sir, how a plant foreman would be compromised as a result of him wearing two hats.

Mr. Campbell: I would say, for example, if the people in the bargaining unit were anxious to have a certain change in wages, for instance, but in their working conditions also, the foreman may have a problem deciding which position he should take with the next level of management. Presumably it is up to him to represent management at that level in dealing with the employees.

The situation would be similar with a grievance, probably more so with a grievance. It is our opinion that grievances should be settled at the closest point to the grievance, and this, of course, is the foreman in the management-union relationship. If he is to take the union's position as well as management's, he is in a pretty tough position to try to deal with a grievance.

Mr. Alexander: Frankly speaking, I am inclined to go along with you. I cannot see how supervisory personnel in this area could be unionized and at the same time maintain corporate or the boss's wishes at the same time. Somewhere along the line he is going to run head on into trouble. It seems obvious to me, perhaps I am missing the boat.

I do not have any further questions.

The Chairman: All right, Mr. Alexander. Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I want to ask some additional questions on this matter of federal and provincial jurisdiction. I served on the British Columbia legislature during the nineteen sixties. It seems to me that between 1964 and 1966 representations were made by the Fisheries Council of British Columbia to the effect that they challenged provincial jurisdiction. I think it was the Fisheries Act. They said that employee-employer relations are a matter for federal jurisdiction. It seems to me I recall that there was a discussion at that time. The industry made representations to the government of the Province of British Columbia. Conceivably the position has changed since that time but the question I ask is, if the position has changed, why has it changed? Why is it now felt that this is indeed after all a matter involving provincial jurisdiction, when I seem to recall this dialogue in the mid-sixties?

• 2120

Mr. Campbell: I remember the hearings. I do not remember that we took that position.

Mr. Perrault: It seems to me that was the essence of the presentation.

Mr. Campbell: What I recall about it—and maybe Mr. Miller could add to that particular point—is the report of the Commission, which was a federal provincial one, which laid down some ground rules for bargaining and suggested that there be some ground rules for bargaining for fish prices in B.C. As I recall, we supported that report. The big problem was that the Commission had not indicated whether it should be under federal or provincial juris-

[Interpretation]

M. Campbell: Oui, j'en suis conscient, mais après tout, il existe une différence entre le personnel de gestion et le personnel qui en dépend. Pour ce qui est de leurs relations avec le syndicat, nous pensons que les surveillants ou le personnel de gestion ne devraient pas faire partie des unités de négociations. Cela compromettrait dès le départ leurs chances de succès.

M. Alexander: Donnez-moi un exemple, dites-moi comment le fait de manger à deux râteliers compromettrait un surveillant d'usine.

M. Campbell: Par exemple, si les membres de l'unité de négociation désirent apporter un changement aux salaires et aux conditions de travail, le surveillant pourrait éprouver des difficultés à décider de sa propre position par rapport à l'échelon supérieur de gestion. On peut penser que son rôle est de représenter la direction à ce niveau ou au cours des négociations avec les employés.

Dans le cas d'un grief, la situation serait semblable, et ce serait d'autant plus vrai. Nous pensons que les griefs doivent être réglés à un niveau aussi proche que possible de celui de la source du grief et, évidemment, ce niveau est celui du surveillant. S'il doit défendre à la fois le point de vue du syndicat et celui de la direction, il se trouve dans une situation très difficile quand il s'agit d'un grief.

M. Alexander: Franchement, je suis assez de votre avis. Je ne vois pas comment le personnel de surveillance dans ce secteur pourrait être syndiqué et en même temps, défendre les intérêts du patron ou de la société. Il finira forcément par se heurter à des difficultés. Cela me semble évident, je me trompe peut-être.

Je n'ai pas d'autres questions.

Le président: Très bien, monsieur Alexander. Monsieur Perreault.

M. Perreault: Monsieur le président, je désire poser quelques questions complémentaires au sujet de ces questions de compétence fédérale et provinciale. J'ai été député en Colombie-Britannique au cours des années 1960. Il me semble qu'entre 1964 et 1966, le Conseil des pêches de la Colombie-Britannique avait mis en cause la compétence provinciale. Je crois qu'il s'agissait de la Loi sur les pêcheries. Le Conseil avait déclaré que les relations employés-employeurs relevaient de la compétence fédérale. Si je ne m'abuse, il en a été question à l'époque. Ce secteur a présenté des instances au gouvernement de la Colombie-Britannique. Il est possible que la situation ait changé depuis lors mais, dans ce cas, pourquoi? Pourquoi estime-t-on désormais que c'est du ressort des provinces alors que cette polémique, je crois, remonte au milieu des années 60?

M. Campbell: Je me souviens des audiences mais je ne me souviens pas que nous ayons pris cette position.

M. Perrault: Il me semble que c'était l'essentiel de votre proposition.

M. Campbell: Ce dont je me rappelle—et M. Miller pourra peut-être me venir en aide sur ce point—c'est le rapport de la Commission fédérale-provinciale qui fixait un certain nombre de principes fondamentaux concernant les négociations et proposait qu'en Colombie-Britannique, le prix du poisson soit également négocié sur la base d'un certain nombre de règles. Nous avons appuyé le rapport. Malheureusement, la Commission avait omis de préciser si cela

[Texte]

diction. I think the federal people said at that time it should be provincial and the provincial people said it should be federal.

Mr. Perrault: There seems to be some confusion here. Earlier I made reference to a company in Nova Scotia which had challenged the constitutionality, certainly as far as they were concerned, of the Nova Scotia provincial legislation. It seems to me they did so on the basis of what they purported to be the fact that 90 per cent of the time certain fishermen working for them—I think it was Comeau Sea Foods—were on the high seas. The essence of their case, which I understand is now actively under way, is that no provincial law should apply to a company of their kind when their fishing is done beyond the territorial limits of the province or indeed beyond the territorial limits of Canada itself. Do you not think this raises a whole new area of the question of jurisdiction?

Mr. Campbell: Mr. Chairman, I am not familiar with the Comeau case which you are talking about but we have made the point in here that the agreements that we are talking about, but we have made that is the conditions of sale of a product, take place within the province. It is a contract which takes place on shore even though it is recognized that some of the fishermen cross provincial boundaries and international boundaries.

Mr. Perrault: International interprovincial or even high seas fishermen.

Mr. Campbell: Yes.

Mr. Perrault: You are saying the catch is brought back to port and the deal is made on land.

Mr. Campbell: That is correct. The detailed legal argument is in the brief here. It goes on at some length but it starts on page 9. According to our legal advice it shows that this is the case, that it is provincial.

Mr. Perrault: But nevertheless it does not really appear to be clear cut. That is an interesting point being raised by this Nova Scotia company.

Mr. Campbell: Do they have it before the courts?

Mr. Perrault: I understand, sir.

Mr. Johnson: Mr. Chairman, if I might interject, when Mr. Perrault asked the question before, he said some time ago, and this was related to my reply that I had no knowledge of it. If he is referring to Comeau Sea Foods of Saulnierville, I believe this is a current issue.

Mr. Perrault: Yes. I think I was mistaken to say some time ago. I think it was in my mind, not having any detailed knowledge, that they had launched this some time ago.

Mr. Johnson: I have been away from Nova Scotia for 10 days and I do not know what has transpired since, but my last knowledge of it was that the United Fishermen and Allied Workers Unions had applied to the Nova Scotia Labour Relations Board to be certified as bargaining agent for the crew men on the scallop boats operated by Comeau Sea Foods. Whether a decision has been made by the Board or whether the Union has been granted this right or what position Mr. Comeau has taken I do not know, I am sorry, but this is all very current.

[Interprétation]

serait du ressort fédéral ou provincial. A l'époque, le fédéral rejetait la responsabilité sur la province et vice-versa.

M. Perrault: Tout cela n'est pas très clair. J'ai parlé tout à l'heure d'une société qui, en Nouvelle-Écosse, conteste le caractère constitutionnel de la législation provinciale, du moins en ce qui les concerne. Ils prétendent, en effet, que certains pêcheurs qui travaillent pour eux—il s'agit de la Société *Comeau Sea Foods*—passent 90 p. 100 de leur temps en mer. L'affaire qui suit activement son cours, se résume à ceci: aucune loi provinciale ne devrait s'appliquer à une société comme la leur puisque la pêche est pratiquée hors des limites de la province et, en fait, hors du territoire canadien. On découvre donc tout un nouvel aspect du problème de la juridiction, n'est-ce pas?

M. Campbell: Monsieur le président, je connais mal l'affaire Comeau mais nous avons fait ressortir que les accords dont nous parlons, sur les conditions de vente d'un produit, sont passés à l'intérieur de la province. Le contrat est passé sur la côte, même si l'on sait que certains pêcheurs franchissent les limites de la province et même celles du pays.

M. Perrault: Les limites du pays; il peut même s'agir des pêcheurs en haute mer.

M. Campbell: Oui.

M. Perrault: Selon vous, la pêche est ramenée au port, et la vente effectuée sur la terre ferme.

M. Campbell: C'est exact. L'argument juridique est exposé en détail dans le mémoire à partir de la page 9. D'après notre conseiller juridique, c'est bien du ressort de la province.

M. Perrault: Néanmoins, ce n'est pas vraiment net. L'argument soulevé par cette société de Nouvelle-Écosse est intéressant.

M. Campbell: Ont-ils porté l'affaire devant les tribunaux?

M. Perrault: Je le crois.

M. Johnson: Permettez-moi de vous interrompre. Lorsque M. Perrault a posé sa question tout à l'heure, il a utilisé l'expression «il y a déquelque temps déjà»; j'avais réondu en effet que je n'en savais rien. Si c'est à la société *Comeau Sea Foods* de Saulnierville qu'il songe, alors il s'agit d'une affaire en cours.

M. Perrault: Oui. Je me suis trompé en disant: «il y a un moment déjà.» Comme je ne connais pas les détails de cette affaire, je croyais qu'elle remontait à quelque temps déjà.

M. Johnson: J'ai quitté la Nouvelle-Écosse il y a dix jours, j'ignore ce qui s'est passé depuis mais, aux dernières nouvelles, l'Association des pêcheurs unis et des travailleurs assimilés aurait fait une demande d'accréditation auprès du conseil des relations ouvrières de la Nouvelle-Écosse afin de négocier au nom de l'équipage des bateaux qui pêchent les pétoncles et qui appartiennent à la société Comeau. Le conseil s'est-il prononcé? L'association a-t-elle obtenu ce droit? Quelle est la position de M. Comeau? Je l'ignore, j'en suis navré, mais tout cela est très récent.

[Text]

Mr. Perrault: It would be interesting to get the facts for the information of the Committee.

You say you support collective bargaining, that you think legislation would be more effective at the provincial level. Can you describe to us why you think provincial legislation would better protect the interests of the average fisherman. Could you particularize?

• 2125

Mr. Johnson: My answer, Mr. Chairman, would be, from our standpoint, that the fisheries differ so much in the nature of their operations, even the species that they catch, between provinces. Our fisheries differs very greatly from the West Coast fisheries.

Mr. Perrault: That is right. I am a West Coaster myself.

Mr. Johnson: In Nova Scotia it differs, to some degree, from our sister Atlantic provinces.

Mr. Perrault: Does that really change the basic matter of employer-employee relations and the collective bargaining arrangements between one party or another? Do the species really affect all that much that basic collective bargaining relationship?

Mr. Campbell: They still do not create an employer-employee relationship, no.

Mr. Perrault: Well, that is an ephemeral thing attached. What is the average income on the East Coast and the West Coast as far as fisheries are concerned? Could we attempt to draw some comparisons there?

Mr. Johnson: There is one of the differences between the fisheries, Mr. Chairman, the species caught. You have fishermen in Nova Scotia who fish lobster. Pretty well that is their entire income. It depends upon the lobster season, it fluctuates very greatly.

Mr. Perrault: Do you have an average for the industry?

Mr. Johnson: No, I am sorry, I have not.

Mr. Perrault: What is the minimum wage in the province of Nova Scotia at the present time?

Mr. Johnson: Oh, I could be out 10 cents an hour, \$1.65 or \$1.75. It is in that range.

Mr. Perrault: Not \$1.75, I do not think. The federal minimum is higher.

Mr. Johnson: It is \$1.65 then, I believe.

Mr. Perrault: One dollar and sixty-five cents.

Mr. Johnson: There has been recent change within the last few months.

Mr. Perrault: There has been?

Mr. Monroe: It is \$1.40 in Newfoundland.

Mr. Perrault: Do you feel that way about the Newfoundland fishery as well, that collective bargaining legislation is better enacted at the provincial level than federally? I presume you do.

Mr. Monroe: Well, I can speak best from my own example. In the case of a deep-sea trawlerman, where they are accessible and they are easy to get to see and to talk with and to contract with, we have given voluntary recognition, signed a contract with them, and we have had no problems.

In the case of the inshore fishermen, scattered all over the coast, catching different species, fishing in different ways, selling to four or five different buyers at the same time, it is very difficult. We have been four or five months

[Interpretation]

M. Perrault: Le comité aimerait beaucoup obtenir ces renseignements.

Vous vous déclarez en faveur des négociations collectives et, selon vous, une loi provinciale serait plus efficace. Pourriez-vous nous dire pourquoi d'après vous la loi provinciale serait mieux à même de protéger les intérêts des pêcheurs moyens.

M. Johnson: C'est que les pêcheries diffèrent d'une province à l'autre. Ainsi nos pêcheries sont tout à fait différentes de celles de la côte ouest.

M. Perrault: C'est exact, je suis moi-même de la côte ouest.

M. Johnson: En Nouvelle-Écosse, les conditions diffèrent jusqu'à un certain point des autres provinces atlantiques.

M. Perrault: Mais est-ce que cela touche à l'essentiel des relations travailleur-patronat ou aux négociations collectives entre les parties? Est-ce que le type de poisson que l'on prend se répercute sur les conventions collectives?

M. Campbell: Non, bien entendu, ce n'est pas cela qui détermine les rapports travailleur-patronat.

M. Perrault: Quel est le revenu moyen des pêcheries des côtes est et ouest? Pourriez-vous nous donner quelques chiffres comparatifs?

M. Johnson: Les pêcheries diffèrent selon les espèces. Ainsi en Nouvelle-Écosse, on pêche le homard qui constitue souvent la totalité des revenus des pêcheurs en cause. Ces revenus fluctuent considérablement selon la saison.

M. Perrault: Pourriez-vous nous donner un chiffre moyen?

M. Johnson: Non, je regrette.

M. Perrault: Quel est le salaire minimum actuel en Nouvelle-Écosse?

M. Johnson: De \$1.65 à \$1.75 de l'heure environ.

M. Perrault: Je ne pense pas que ce soit \$1.75 car le minimum fédéral est plus élevé.

M. Johnson: Alors c'est \$1.65.

M. Perrault: \$1.65.

M. Johnson: Un changement est intervenu au cours des derniers mois.

M. Perrault: Ah oui.

M. Monroe: Le minimum est de \$1.40 à Terre-Neuve.

M. Perrault: Pensez-vous qu'à Terre-Neuve également il soit préférable que les conventions collectives relèvent du gouvernement provincial plutôt que fédéral?

M. Monroe: Dans le cas des chalutiers en eau profonde, nous nous sommes rendus auprès des intéressés pour discuter et avons signé un accord qui ne posait aucun problème.

En ce qui concerne le pêcheur côtier, réparti tout au long de la côte et pêchant différentes espèces de différentes façons en vue de différents acheteurs, la situation est bien plus compliquée. Nous avons passé 4 ou 5 mois à Terre-Neuve et des groupes de pêcheurs de certaines régions ont demandé une accréditation au Conseil des relations du

[Texte]

in Newfoundland now and groups of fishermen from certain areas have applied to the Labour Relations Board for certification and they are sitting in judgment on this question at the present time.

Mr. Perrault: Why do you maintain though that this labour legislation can be enacted more adequately on a provincial basis in so far as the fishing industry is concerned? What does the word "adequate" mean as far as your industry is concerned?

Mr. Monroe: It is the very question of variations again. I think it is awfully hard for federal legislation to reflect these differences, these unfair differences.

Mr. Perrault: How does any legislation really endeavour to reflect how much one party is to receive and the terms and conditions that establishes the conditions under which bargaining must take place?

Mr. Monroe: We have had cases of this recently in the shipping acts, and bringing them under federal jurisdiction has caused grief to some quarters of the industry and has been quite satisfactory, no doubt, to others. This, I think, is the fear of the industry.

Mr. Perrault: It brought grief to the shipping industry?

Mr. Monroe: Yes. In some cases the Canadian merchant vessels could not be competitive with foreign flags if the federal labour code were applied.

Mr. Perrault: Yes, I know, but I was down in Halifax last week and it seems to me I heard the complaint as far as the fishing industry is concerned that it is difficult to compete with some of the foreign fishing companies. So is that really a factor as far as our economic costs are concerned?

Mr. Monroe: Well, I think in the question of the shipping, you are going to force Canadian flag vessels to change away from the Canadian flag and this, surely, was not the purpose of the legislation.

Mr. Perrault: No, but I am talking about the fishing industry now...

Mr. Monroe: Yes.

• 2130

Mr. Perrault: I am talking about the fishing industry now. The fishing industry which at the present time you maintain should be within provincial jurisdiction. In Halifax I talked to some of the employees working in the fishing industry and they are having a dreadfully tough time. They say there is a shortage of species. Many of them are making an income that is barely above that available through unemployment insurance. Obviously there are some problems there.

Mr. Monroe: There definitely are some problems as a result of the intensive fishing...

Mr. Perrault: Sure, from foreign...

Mr. Monroe: ... and the diminishing catches off shore. However, federal legislation is not going to help that problem, that has to be dealt with on its own merit. Those are international problems that are being dealt with through international agencies.

[Interprétation]

travail qui examine justement leur demande à l'heure où je vous parle.

M. Perrault: Mais pourquoi dites-vous qu'il serait préférable que cette loi du travail soit une loi provinciale en ce qui concerne la pêche? Qu'entendez-vous par le mot préférable dans ce contexte?

M. Monroe: J'estime qu'il est très difficile pour une loi fédérale de tenir compte des nombreuses différences existant d'une province à l'autre.

M. Perrault: Comment une loi peut-elle déterminer ce que les parties doivent obtenir ainsi que les conditions régissant les négociations.

M. Monroe: Les lois sur le transport qui depuis peu de temps relèvent du gouvernement fédéral ont suscité des mécontentements dans certains secteurs alors que d'autres s'en trouvaient fort heureux. C'est justement ce que nous craignons.

M. Perrault: Les résultats ont été préjudiciables pour les transporteurs.

M. Monroe: Oui, dans certains cas les bateaux marchands canadiens ne seraient pas à même de faire face à la concurrence des bateaux étrangers si le Code fédéral du travail leur était appliqué.

M. Perrault: Je me suis rendu à Halifax la semaine passée où j'ai entendu dire que les pêcheurs avaient du mal à concurrencer les pêcheurs étrangers. Vous croyez donc que ceci joue un rôle?

M. Monroe: En ce qui concerne le transport, cela obligera les bateaux battant pavillon canadien à changer de pavillon, ce qui bien entendu n'est pas le but de la loi.

M. Perrault: Je parle du secteur du transport en ce moment.

M. Monroe: Je le sais.

M. Perrault: Dans cette industrie de la pêche, que vous prétendez devoir relever du gouvernement provincial, à Halifax, les employés passent par une dure épreuve. On me dit que certaines sortes de poissons sont rares et que de nombreux pêcheurs ne gagnent pas plus que s'ils touchaient des prestations d'assurance-chômage.

M. Monroe: Naturellement cette pêche intensive crée des problèmes...

M. Perrault: Certainement, à cause des étrangers...

M. Monroe: ... et de la diminution des prises hauturières. Toutefois, ce ne sont pas les lois fédérales qui peuvent régler ces problèmes, il y a des implications internationales qui doivent être réglées par l'entremise des organismes internationaux.

[Text]

Mr. Perrault: I mention these points because you invoked the alleged plight of Canada's shipping industry today. You said this was a result of federal legislation. I am saying the fishing industry finds itself in a very difficult position and certainly it is not attributable to the existence of federal legislation. That was the only point I was trying to make.

To return to my earlier question, Mr. Chairman, does the Comeau case which is now, I understand, before the courts, not present the possibility that some of the fishery in Canada may be under federal jurisdiction, perhaps other sections under provincial jurisdiction, at least in coastal provinces or those where international or high seas fishing is concerned. This is another unclear area, is it not?

Mr. Johnson: Mr. Chairman, I do not understand the reference to the Comeau case being before the courts; I do not know on what basis it would be before the courts.

Mr. Perrault: We do not have the transcript of any evidence before us and perhaps we should not dwell on that particular matter.

Those are all the questions I have for the time being.

The Chairman: Are there any further questions, gentlemen? Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Briefly, Mr. Chairman. Mr. Monroe, on page 23 of the brief you talk about difficulties of the fishing industry and probably this is somewhat along the line of Mr. Perrault's questioning. The fishing industry is in a pretty precarious position right now because of the shortage of species that you refer to. If these technological provisions are passed could this have a more serious effect on your industry because of the very problems you are suffering now than it would on a manufacturing industry, for example?

Mr. Monroe: Mr. Chairman, I do not think the question of technological innovation is as serious an aspect as is the intensive fishing on our resources and the fact that it is diminishing rapidly. This is not brought about through any country having better fishing technology than others. It is purely a matter of too many countries putting too much of a fishing effort on the same resource.

Mr. Thomas (Moncton): On page 23 you referred to the fact that technological changes in your industry are not always brought about through your own choice, sometimes they are forced upon you by federal restrictions and federal regulations. I do not know what you are referring to here, but you say at the bottom of page 23:

Industry has been given the option by government of either upgrading or shutting down some of their facilities.

Can you give me examples of what you refer to there that might help me?

The Chairman: Mr. O'Brien.

Mr. O'Brien: Mr. Chairman, for instance, for many years fish canneries in Canada have been under federal inspection, certain standards were set and they have been registered with the federal inspection people. That was followed by the registration and minimum plant standards for fresh frozen fish plants, followed again by inspection regulations and so on for the salt fish industry. We are now down to the last group, the marinating and pickling plants, which so far have not been registered. The government is in the process of developing with industry participation standards for these plants. The remark here is that if one has a plant of that kind and he is not able to bring it up to

[Interpretation]

M. Perrault: Je le signale parce que vous avez prétendu que c'étaient des lois fédérales qui étaient cause du malheur de l'industrie de la pêche, alors que ce n'est pas le cas. C'est tout ce que je veux prouver.

Pour en revenir à ma précédente question est-ce que cette affaire Comeau qui, je crois, est devant les tribunaux ne prouve pas que certaines pêcheries du Canada relèveraient du gouvernement fédéral alors que d'autres relèveraient des compétences provinciales, tout au moins dans les provinces côtières ou dans le cas de la pêche internationale ou en haute mer? N'y a-t-il pas là un doute qui plane?

M. Johnson: Je ne sais pas; je ne vois pas pourquoi cette cause aurait été portée devant les tribunaux.

M. Perrault: Nous n'avons aucune transcription de preuve; il vaut mieux ne pas s'appesantir sur cette affaire. C'étaient toutes les questions que je voulais poser.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Monsieur Monroe, à la page 23 de votre mémoire, vous mentionnez les difficultés qui assaillent l'industrie des pêches par suite de la rareté de certaines espèces. Si les dispositions sur le changement technologique étaient adoptées votre industrie en souffrirait-elle plus que l'industrie de la fabrication, par exemple?

M. Monroe: Je ne crois pas que ce sont les innovations technologiques qui constituent le véritable danger comme l'aspect intensif de l'exploitation des ressources.

M. Thomas (Moncton): A la page 23 de votre mémoire, vous laissez entendre que ce n'est pas toujours vous qui décidez des changements technologiques, mais qu'ils découlent quelquefois des restrictions et des règlements qui vous sont imposés par le gouvernement fédéral. Au bas de la page 23, et en haut de la page 24:

Le gouvernement a donné à l'industrie le choix d'améliorer certaines de ses installations ou de les fermer. Pouvez-vous nous donner des exemples qui pourraient nous éclairer?

Le président: Monsieur O'Brien.

M. O'Brien: Par exemple, pendant de nombreuses années les conserveries de poissons au Canada ont été inspectées par le gouvernement fédéral. Certaines normes ont été établies; les conserveries se sont enregistrées auprès du service d'inspection fédéral; le poisson frais et congelé, le poisson de conserve ont été réglementés et un service de surveillance a été maintenu. Dans le cas des usines de saumurage et de marinage du poisson le gouvernement s'occupe actuellement de mettre au point des normes avec l'industrie. J'observe en passant que celui qui exploite une usine de ce genre et ne peut se conformer aux règles de l'inspection va perdre son établissement.

[Texte]

the inspection level required, he is going to be out of business.

• 2135

We have not much alternative about this because as probably some of you are aware, the United States is in the process of passing a fish inspection act whereby if we in an exporting country are shipping to the States, the Food and Drug in the States has to have some assurance from Canadian authorities that plants shipping in have some registration which is at least equivalent to what the Americans would have for their own. So in a sense it is a protection for the future of our industry that we have this type of inspection and we support it, we support it strongly. But it does hit some people.

Further, this decline in the catch is going to force some consolidation, and here again, we could be hit with this technological-change business under certain circumstances. So it is pertinent, I think, Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, this is what I was trying to arrive at, how the effects of this would be any more serious on a fish-packing plant or a fish-processing plant than it would be on any food-processing plant that is subject to government regulations of cleanliness and all these regulations you refer to. They also apply to any food-processing plant. How will that affect any more seriously the fish-processing industry?

Mr. O'Brien: I do not think, Mr. Chairman, it would be any more serious in the fish-processing plant than in another plant processing a food product, because if you do not process the tomatoes when they are ready to be processed, they go rotten on you, too. With us it is just a little different; if we are not processing we are not catching. For instance, if you do not catch the salmon when they are there, you have lost that production and it is gone. So any tie-up in the course of a production season is the complete loss of the product that you would have expected to take during that period. As I say, this would probably apply to all food-processing establishments.

Mr. Thomas (Moncton): Sir, I thought from your brief that you were talking about some special, some different requirements that the fisheries service had that did not apply to other industries. Are you faced from time to time with changes in regulations by the fisheries industry that might require you to make technological changes in a hurry? How much notice would you have in these things?

Mr. O'Brien: Mr. Chairman, I do not think it is generally recognized how much control there is over the fishing industry. If you want to take the West Coast, with all your main species, the herring, the halibut and the salmon, you are told when you can fish, where you can fish, how much fish you can take. There is complete control.

Mr. Perrault: Do you oppose this? Do you think it is a good thing?

Mr. O'Brien: No, we do not oppose this. This is fundamental, it is necessary.

[Interprétation]

Nous n'avons pas beaucoup le choix en l'occurrence, car les États-Unis énoncent présentement une loi de l'inspec-

tion du poisson; pour exporter aux États-Unis, les autorités canadiennes doivent offrir les mêmes garanties. L'avenir de notre industrie se trouve ainsi assuré par ce genre d'inspection et nous l'appuyons fermement. Mais cela nuit à certaines personnes.

En outre, la diminution de la prise obligera à une certaine consolidation; nous aurons aussi à subir le contre-coup des changements technologiques dans certaines conditions. La question est donc pertinente, nous semble-t-il, monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, c'est ce que j'essayais de faire valoir. Les effets en seront plus graves pour l'établissement d'emballage du poisson ou le traitement du poisson que pour l'établissement de transformation des aliments soumis aux règlements sanitaires imposés par le gouvernement et à tous ces règlements dont vous parlez. Ils s'appliquent également à l'usine de transformation des aliments. De quelle manière cela affectera-t-il plus gravement l'industrie de transformation du poisson qu'une autre industrie de transformation?

M. O'Brien: Je ne crois pas, monsieur le président, que les effets seront plus graves pour l'usine de traitement du poisson que pour toute autre usine de transformation des produits alimentaires; si les tomates ne sont pas mises en conserve au bon moment, elles se gâtent aussi. C'est un peu différent dans notre cas: si nous ne le transformons pas, c'est que nous n'avons pas de prise. Ainsi, si vous ne prenez pas de saumon au moment où il passe, vous perdez la production. Tout arrêt de production durant la saison provoque donc une perte complète du produit qu'on avait espéré recueillir durant cette période. Ceci est probablement le cas pour tous les établissements de transformation des produits alimentaires.

M. Thomas (Moncton): J'ai cru, monsieur, d'après votre mémoire, que vous parliez de quelques exigences spéciales ou différences particulières au service des pêcheries, qui ne s'appliquaient pas aux autres industries. Avez-vous de temps à autre à vous conformer à des modifications du règlement de l'industrie des pêches pouvant vous obliger à des changements technologiques effectués à la hâte? Combien longtemps d'avance seriez-vous avertis?

M. O'Brien: Monsieur le président, je ne crois pas qu'on admette généralement tout le contrôle exercé sur l'industrie de la pêche. Sur la côte ouest, où sont les principales variétés, le hareng, le flétan et le saumon, les règlements fixent la saison de la pêche, l'endroit de la pêche et la quantité de poisson qui peut être pris. Le contrôle est absolu.

M. Perrault: Est-ce que vous vous y opposez? Estimez-vous que c'est une bonne chose?

M. O'Brien: Non, nous ne nous y opposons pas. C'est une règle élémentaire, indispensable.

[Text]

Mr. Perrault: Yes, it is conservation, I think.

Mr. O'Brien: The point I am making is that the degree of government control sometimes forces you to do certain things that, perhaps, you would not otherwise do. In other words, the program has been cut down; for instance, the size of the fleets in the lobster industry and in the herring industry, and in the salmon industry. Now, of course, through international action coming up, on the East Coast international quotas and so on are in effect.

I think all we have said is that any holdup, whether it is through technological change, or famine of fish, or anything else, is very costly to this industry. I do not think we were emphasizing this as one of our main points.

Mr. Thomas (Moncton): You are saying that it is a marginal operation now and anything that might interfere or harm, or do any damage at all, could be very serious. After reading the last sentence on page 24—I had not thought of this before—I thought about it for quite awhile. You say:

Is the buyer of fish to provide compensation for fishermen displaced by these factors?

That refers to the fact that the federal government makes regulations to reduce the size of the fleets and so on. Cut down as a conservation measure. Have you asked that question of either the Minister of Fisheries or the Minister of Labour? You are saying that if we are forced to reduce the number of vessels or cut down our catch through federal regulation the buyer of fish is then going to be held liable for compensation for those displaced fishermen. Have you asked that question of the Minister of Fisheries or the Minister of Labour?

Mr. O'Brien: I believe, Mr. Chairman, he has just posed an interesting question. In the most recent case where a fisherman had been taken out of business, the Minister of Fisheries gave the encouraging answer that he is going to compensate those fishermen off New Brunswick—

Mr. Thomas (Moncton): Only for equipment, not for loss of labour, is it? That does not compensate him for loss of wages. This is what you are saying here, is it not? Who looks after that man's job security? It is an interesting question you have posed and—

Mr. O'Brien: I cannot answer it.

Mr. Thomas (Moncton): I do not see how that interpretation can be taken from Clause 149 (1)(a) because this refers to:

... equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized ...

It does not say anything about the reduction of equipment. So you may be safe there, but it is a very interesting question. Thank you.

The Chairman: Mr. Serré.

Mr. Serré: Thank you, Mr. Chairman. I have just a few brief questions that came to my mind during the course of the discussions. I believe the witnesses mentioned a while ago in answer to a question by Mr. Alexander regarding technological change, and you may correct me if I am not right, that during the bargaining process technological change has never been a problem. Is that correct?

[Interpretation]

M. Perrault: Oui, c'est la conservation.

M. O'Brien: Ce que je veux dire, c'est que le degré de contrôle exercé par le gouvernement vous oblige parfois à vous soumettre à certaines conditions que vous n'accepteriez pas autrement. Ainsi, les flottilles ont été diminuées dans l'industrie du homard, du hareng et du saumon. Maintenant, par suite de décisions internationales, le contingentement est imposé sur la côte est.

Je crois que nous sommes tous d'accord pour dire que tout délai, qu'il soit dû aux changements technologiques, à la pénurie de poisson ou à toute autre cause, occasionne de dures pertes pour l'industrie. Nous ne l'avons pas assez souligné.

M. Thomas (Moncton): Vous dites que c'est maintenant une opération marginale et tout ce qui peut nuire ou affecter ou endommager de quelque manière que ce soit pourrait être très grave. Après avoir lu la dernière phrase à la page 24, je n'y avais pas pensé avant, j'ai beaucoup réfléchi à cette question. Vous dites:

Est-ce celui qui achète le poisson qui devra indemniser les pêcheurs victimes de ces divers facteurs?

C'est au sujet des règlements du gouvernement fédéral obligeant à réduire les flottilles et ainsi de suite. Elle a été réduite par souci de conservation. Avez-vous déjà posé la question au ministre des Pêches ou au ministre du Travail? Vous dites que si des règlements fédéraux nous obligent à réduire le nombre de bateaux ou à diminuer la prise, les acheteurs de poissons seront financièrement responsables des compensations versées aux pêcheurs qui auront perdu leur travail. Avez-vous déjà posé cette question à un de ces deux ministres?

M. O'Brien: Voilà une question intéressante, monsieur le président. Dans un cas récent où un pêcheur a perdu son travail, le ministre des Pêches avait dit qu'il accorderait des compensations aux pêcheurs du Nouveau-Brunswick ...

M. Thomas (Moncton): Mais uniquement pour l'équipement et non pas pour la perte du travail. Les pêcheurs ne sont donc pas indemnisés pour le manque à gagner. Qui s'occupe de la sécurité de l'emploi de ces hommes? Vous venez de poser une question fort intéressante et ...

M. O'Brien: Je ne saurais y répondre.

M. Thomas (Moncton): Je ne vois pas comment on peut interpréter l'article 149 1(a) de cette façon car cet article stipule ce qui suit:

... d'installation ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffèrent de celles des installations ou de l'outillage servant antérieurement ...

Il n'est donc pas question de réduction de l'équipement. Vous avez peut-être raison, c'est en effet une question fort intéressante.

Le président: Monsieur Serré.

M. Serré: Je vous remercie, monsieur le président. J'ai quelques brèves questions à poser. Le témoin a dit il n'y a pas longtemps en réponse à une question posée par M. Alexander concernant les changements technologiques que ceci ne cause pas de problème lors des négociations collectives. Ai-je bien compris?

[Texte]

Mr. Monroe: That is correct. Yes.

Mr. Serré: Bill C-183 stipulates that technological change involves a significant number of employees. I believe you mentioned also that in the fishing industry the natural causes were more important than the technological changes. Why are you so concerned in your brief about technological change?

Mr. Campbell: Mr. Chairman, I did not mean to downgrade the idea that this could be a problem by saying that it had not been in the past. There have been problems and discussions with the union on this but there have not been any unsolvable problems on it. We are concerned about what would happen with such a new regulation if a major technological change did come along; there is also the point of principle of legislation providing for re-opening of a contract during its life and the possibility of strike and work stoppage during the life of a collective agreement, which, of course, you enter into it with that in mind in the first place so that there will not be a work stoppage. There is this very important matter of principle involved with this kind of legislation.

Mr. Serré: You mentioned that technological change has never been an issue in your collective bargaining so far. Why would you be so concerned in the future about the provisions in this bill?

Mr. Campbell: I think it could very well become an issue in the future. A law with such a provision that allows a union during the course of an agreement to reopen the agreement it does not like after it has been signed because some other development comes along, could provide them with an entrée into opening it.

Mr. Serré: The main principle of this bill, is to provide job security to the employees. In the course of the discussions tonight regarding the average wages for the fishermen, I do not think I have heard too many positive proposals on your part regarding the ways and means by which you intend to deal with this problem to ensure job security without the provision of this bill?

• 2145

Mr. Campbell: As has been already pointed out, as far as fishing is concerned job security depends on the supply of the product. Because you have mentioned it again, we should say that we have been urging the government for quite a number of years now to provide more funds for enhancement of the resource—I am speaking now of British Columbia where there is a terrific opportunity for doing this—thereby providing more fish, more salmon which, of course, equals job security for fishermen.

For shoreworkers it is a case again of a seasonal industry where there is a very large turnover from season to season. Therefore job security probably is not an issue with a large part of the workforce. To date, it has not been a serious problem with those who are employed year round.

Mr. Serré: If I understand you correctly, then you say that the onus would be on the government to provide the proper resources in order to assure job security.

Mr. Campbell: The onus is on government to spend the funds on resource development because it is a common-property resource, a public resource. However, I am saying that kind of expenditure would provide more product, more production which in turn would provide more jobs and better job security.

[Interprétation]

M. Monroe: C'est exact.

M. Serré: Le Bill C-183 stipule que les changements technologiques doivent toucher un nombre important d'employés. Vous avez dit par ailleurs que dans le secteur de la pêche, les causes naturelles avaient plus d'importance que les changements technologiques. Pourquoi dès lors dans votre mémoire faites-vous tellement de cas des changements technologiques?

M. Campbell: Monsieur le président, en disant que ces changements n'avaient pas causé de difficultés par le passé, je ne voulais pas dire qu'ils ne le feraient pas à l'avenir. Des discussions ont déjà eu lieu à ce sujet avec le syndicat mais n'ont pas posé de difficultés insurmontables. Nous nous demandons quel serait l'effet d'un tel règlement si un changement technologique majeur devait intervenir; par ailleurs, il se pose la question de principe d'une loi prévoyant la réouverture d'une convention avant la date d'expiration ainsi que la possibilité d'une grève, d'un arrêt de travail alors que la convention est toujours d'application, alors qu'on conclut ces conventions dans l'idée qu'il n'y aura pas d'arrêt de travail. Donc cette loi pose une question de principe fort importante.

M. Serré: Vous dites que jusqu'à présent les changements technologiques n'ont pas posé de problèmes lors des négociations collectives. Pourquoi dès lors vous inquiéter des répercussions futures des dispositions du présent bill.

M. Campbell: C'est que je pense que cela pourrait créer des difficultés à l'avenir. En effet une loi qui permettrait à un syndicat de remettre une convention en cause avant sa date d'expiration serait une invitation au syndicat de réouvrir les négociations chaque fois qu'un élément nouveau interviendrait.

M. Serré: L'objectif essentiel du présent bill est d'assurer la sécurité de l'emploi des travailleurs. Au cours des discussions qui ont eu lieu ce soir concernant les salaires moyens des pêcheurs, vous n'avez fait aucune proposition visant à assurer la sécurité d'emploi par des moyens autres que les dispositions du présent bill.

M. Campbell: Comme on l'a déjà fait remarquer, la sécurité d'emploi des pêcheurs dépend de la pêche. Puisque vous soulevez la question, il faut dire que nous demandons depuis plusieurs années au gouvernement d'augmenter les crédits pour l'amélioration des ressources; il y aurait plus de poisson, de saumon en l'occurrence et les pêcheurs auraient une plus grande sécurité d'emploi; et je parle ici de la Colombie-Britannique qui se prêterait très bien à ce genre de développement.

Quant aux travailleurs à terre, ils ont aussi un travail saisonnier, éminemment variable. Ainsi donc, la sécurité d'emploi ne pose probablement pas de problèmes pour une grande partie de la population active. Jusqu'à présent il n'y a eu aucun problème sérieux pour les personnes qui travaillent toute l'année.

M. Serré: Si je vous comprends bien, vous estimez que c'est au gouvernement à fournir les ressources nécessaires afin d'assurer cette sécurité?

M. Campbell: C'est au gouvernement à donner les crédits nécessaires à l'amélioration des ressources, car ce sont des ressources d'intérêt public et qui appartiennent à tous. L'amélioration des ressources aurait pour effet d'augmenter les prises, donnerait du travail à plus de pêcheurs et offrirait par conséquent une plus grande sécurité d'emploi.

[Text]

Mr. Serré: Outside of that, what do you propose in practice on your part? What are your major concerns regarding the well being of the employees?

Mr. O'Brien: Mr. Chairman, I think, our hope would be that we would operate as efficiently as we could. We would catch as much fish as we could and the more we catch the better off the fishermen and the industry will be.

Mr. Thomas referred to us as a small-margin industry. I think if you scan the green book you get every year from National Revenue, you will find that the fish processing industry of this country, is the second smallest, if not the smallest profit-producing industry we have. So when we talk about resource development, the funds are not available in private industry and it is a government responsibility because, as Mr. Campbell said, it is a common-property resource. So, your help with the appropriation of the Fisheries Service of the Department of the Environment will be appreciated.

Mr. Serré: We have an important vote coming up, Mr. Chairman, so I will not pursue this.

The Chairman: Do you have one more question Mr. Perrault?

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I will not prolong the questioning. I think we have all appreciated the fact that members of the Fisheries Council have come before us today.

The Chairman: Gentlemen, I would certainly like to thank the representatives of the Fisheries Council of Canada, Mr. Monroe and his officials, for appearing before our Committee tonight.

This Committee will adjourn until tomorrow morning at 9.30 when we shall have the Trucking Association of Canada before us.

[Interpretation]

M. Serré: Mais de façon pratique que proposez-vous pour améliorer le sort des employés? Quelles sont vos premières préoccupations?

M. O'Brien: Nous aimerions travailler de la façon la plus efficace possible. Plus les prises sont importantes, mieux s'en portent les pêcheurs et l'industrie en général.

M. Thomas nous a qualifié d'industrie à faible marge bénéficiaire. Si vous étudiez le livre vert annuel du ministère du Revenu national, vous remarquerez que les usines de transformation du poisson occupent l'avant-dernière, sinon la dernière place de la liste des entreprises lucratives. Ainsi, lorsque nous parlons de l'amélioration des ressources, il est certain que les fonds ne sont pas disponibles dans l'industrie privée. Il faut que le gouvernement s'occupe de la chose et, comme M. Campbell l'a dit, il s'agit bien là de ressources qui profitent à la population toute entière. Ainsi donc, au moment d'attribuer les crédits du service des pêches du ministère de l'Environnement, nous aimerions que vous pensiez à nous.

M. Serré: Nous avons un vote important maintenant monsieur le président et je vais m'arrêter ici.

Le président: Avez-vous d'autres questions, monsieur Perrault?

M. Perrault: Monsieur le président, je m'en tiendrai là. Nous avons tous été très heureux d'entendre le témoignage des membres du Conseil des pêches.

Le président: Messieurs, je voudrais remercier les représentants du Conseil des pêches du Canada, M. Monroe ainsi que les autres membres du Conseil d'avoir bien voulu témoigner ce soir.

La séance est levée jusqu'à 9 heures trente demain. Nous entendrons les représentants de l'Association des camionneurs du Canada.

APPENDIX "G"

SUBMISSION TO
The Members of the Standing Committee on
Labour, Manpower and Immigration
of the House of Commons

CONCERNING
BILL C-183

"An Act to amend the Canada Labour Code"

From the
FISHERIES COUNCIL OF CANADA
May 3, 1972

PART I

The Fisheries Council of Canada represents the buyers (corporate, private and cooperative) of the majority of the fish caught by commercial fishermen in Canada (Appendix 1 lists the Council Members.) Many of the members of the Council also have primary fishing activities, as well as operating fish processing plants and distribution facilities across Canada. The Council views with serious concern certain features of bill C-183 entitled "An Act to amend the Canada Labour Code." In particular:

(A) the extension of the provisions of the Act to some fishermen by reason of the definitions contained in Section 107(1), namely,—"dependent contractor" means—

(b) a fisherman who is not employed by an employer but who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which he is entitled to a percentage or other part of the proceeds of a joint fishing venture in which he participates with other persons:

"Employee" means—

any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

It is submitted that the definitions in Section 107(1) of Bill C-183 concerning fishermen as independent contractors and employees are ultra vires the Parliament of Canada. It is legislation in relation to "property and civil rights" and "local matters" wholly within a Province.

The British Columbia Court of Appeal in the case of (Mark Fishing Co. Ltd. vs. U.F.A.W.U.) last month handed down a decision where the constitutional question of the applicability of trade union legislation to independent commercial fishermen was considered. The Attorney-General of Canada was represented and the Chief Justice of British Columbia clearly indicated that the legislative authority to enact legislation in relation to the governing of contractual relationships on shore of commercial fishermen was a matter for Provincial legislation, and not Federal. By implication, the Honourable Mr. Justice MacLean indicated that the Trade Union Act of British Columbia applied to independent entrepreneurs.

As a result of this decision, it is our submission that the constitutional authority of the aforesaid sections is seriously in question.

APPENDICE «G»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AUX
Membres du Comité permanent du
travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration
de la Chambre des communes

AU SUJET DU
BILL C-183

«Loi modifiant le Code canadien du travail»

Par le
CONSEIL DES PÊCHES DU CANADA
Le 3 mai 1972

PARTIE I

Le Conseil des pêches du Canada représente les acheteurs qu'il s'agisse de particuliers, de sociétés ou de coopératives de la plus grande partie du poisson capturé par les pêcheurs commerciaux du Canada. (Les noms des membres du Conseil figurent à l'appendice I). La plupart des membres du conseil exercent aussi des activités primaires dans le domaine des pêches, en plus d'exploiter des usines de transformation du poisson et de s'occuper de la distribution dans tout le Canada. Le Conseil a des réticences prononcées au sujet de certains aspects du Bill C-183 intitulé «Loi modifiant le Code canadien du travail», en particulier dans les cas suivants—

(A) l'application des dispositions de la Loi à certains pêcheurs en raison des définitions figurant à l'article 107(1) notamment—"entrepreneur dépendant" désigne—

(b) un pêcheur qui n'est pas employé par un employeur mais qui est parti à un contrat verbal ou écrit au terme duquel il a droit à un pourcentage ou à une fraction d'une entreprise commune de pêche à laquelle il participe:

«Employé» désigne—

toute personne employée par un employeur et s'étend également d'un entrepreneur dépendant et d'un constable privé mais non d'une personne qui participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles.

Nous estimons que les définitions contenues dans l'article 107(1) du Bill C-183 au sujet des pêcheurs considérés comme entrepreneurs indépendants et employés vont au-delà des pouvoirs du Parlement du Canada. Cette mesure législative concerne «la propriété et des droits civils» ainsi que «les questions d'intérêt local» qui sont de la compétence exclusive de la province.

Le mois dernier, dans l'affaire *Mark Fishing Co. Ltd.* contre l'UPTAU, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a étudié la question constitutionnelle de l'application des lois concernant les syndicats ouvriers aux pêcheurs commerciaux indépendants. Le procureur général du Canada y était représenté et le juge en chef de la Colombie-Britannique a clairement déclaré que l'autorité législative en matière d'adoption de mesures régissant les rapports contractuels des pêcheurs commerciaux sur la terre ferme relève du gouvernement provincial et non du gouvernement fédéral. Son Honneur le Juge MacLean a laissé entendre que la Loi sur les syndicats ouvriers de la Colombie-Britannique s'appliquait aux entrepreneurs indépendants.

Par suite de cette décision, nous mettons sérieusement en doute l'autorité constitutionnelle des articles susmentionnés.

Every statute and every Government Act in Canada must have its ultimate justification in the British North America Act. The courts over the years have formulated certain rules to determine, in the definition of legislative powers, whether an enactment was in relation to matters coming within Section 91 or Section 92.

The classic test is that it must be determined in examining a statute: What is its "pith and substance" or, alternatively, what is its legislation in relation to? However, it has been made amply clear over the years that the criterion for determining the constitutional validity of a statute is not to examine what that statute affects, but rather what is it in relation to?

The courts also have very carefully circumscribed any attempt of Parliament or the Legislatures of the Provinces to get around the aforesaid requirement by not permitting to be done indirectly what may not be done directly. Any attempt to enact legislation under a guise or a colourable attempt to skirt the constitutional limitation of legislative power will result in the casting out of the legislation by declaring that legislation *ultra vires* and invalid or inapplicable.

These definitions in Bill C-183 purport to create an artificial employer-employee relationship and to grant collective bargaining rights in this relationship. What the legislation is doing really is endeavouring to change the status of the parties to a contract entered into on shore and to deal with the proceeds of a common venture, both of which are consummated wholly within a Province.

An examination of the real "pith and substance" of this legislation shows that it cannot in any way be said to be in relation to, in connection with, or ancillary to any of the enumerated Federal sources of legislative power in the British North America Act. The Federal Head of Power "Sea Coast and Inland Fisheries" has been judicially defined to mean, and is restricted to legislation in relation to the protection, conservation and regulation of the fisheries. The subject definitions are not concerned with these matters.

The definitions are not concerned with "Navigation and Shipping." Whilst this latter phrase has been given a wide interpretation, it has been limited by the Supreme Court of Canada to leave room for a Provincial power insofar as intra-provincial shipping is concerned, and in any event such agreements do not concern the vessel or navigation.

It is worthwhile noting that in the 1955 Reference to the Supreme Court of Canada on the scope of Federal Labour Legislation, a majority of the judges of Canada's highest court made specific reference to the fact that so-called labour relations affecting the fishing fleets of British Columbia and the Maritime Provinces were a matter of Provincial concern.

For the foregoing reasons it is submitted that the portions of Bill C-183 referred to are *ultra vires* the Parliament of Canada as being legislation in relation to property and civil rights. Attached as Appendix 2 is a more detailed but not necessarily exhaustive, reasoning for our conclusions in this regard.

Quite apart from the question of jurisdictional competence of the Federal or Provincial Governments, as discussed earlier, is the question of decreeing fishermen to be employees so that they may be permitted to bargain in

Tous les statuts et toutes les lois du gouvernement du Canada doivent ultimement se justifier dans l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. Au cours des ans, les tribunaux ont institué des règlements en vue de déterminer, d'après les pouvoirs législatifs, si le décret se rattache à des questions traitées à l'article 91 ou 92.

L'épreuve classique veut que l'on procède à une étude de la loi: quelles en sont «l'essence et la substance» ou encore à quoi se rapporte le loi? Il est, toutefois, devenu évident avec le temps que le critère selon lequel on détermine la validité constitutionnelle d'une loi n'est pas l'étude de l'objet de la loi mais plutôt le rapport entre la loi et son objet.

Les tribunaux ont fait en sorte qu'il soit presque impossible au Parlement ou aux assemblées législatives provinciales de contourner l'exigence susmentionnée en interdisant de faire indirectement ce qui ne peut être fait directement. Lorsque l'on décrète une loi en essayant d'éviter les restrictions constitutionnelles rattachées aux pouvoirs législatifs, il en résulte une annulation de la loi et l'on déclare qu'elle va au-delà des pouvoirs ou qu'elle n'est pas valable ou applicable.

Les définitions du Bill C-183 prétendent créer des relations artificielles entre l'employeur et l'employé et assurer des droits de négociations collectives dans le cadre de ces relations. De fait, la loi tente de modifier le statut des signataires d'un contrat conclu sur la terre ferme et de contrôler les recettes d'une entreprise conjointe, même si le contrat et l'entreprise restent dans les limites de la province.

L'étude de «l'essence et de la substance» de cette loi démontre quelle ne peut être liée d'aucune façon à l'une des sources fédérales de pouvoirs législatifs énumérés dans l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. Dans le contexte juridique, les autorités fédérales chargées des «pêches côtières» et intérieures n'appliquent que des mesures législatives relatives à la protection, la conservation et la réglementation des pêches. Les définitions n'ont rien à voir avec ces questions.

Les définitions ne traitent pas de la «navigation et de l'expédition des marchandises». Bien que cette expression ait un sens très large, la Cour suprême du Canada a fait en sorte que la province ait des pouvoirs dans le domaine de l'expédition à l'intérieur même de la province et les accords ne touchent en aucun cas le navire et la navigation.

Il vaut la peine de noter que dans la référence de 1955 à la Cour suprême du Canada, sur la portée de la législation fédérale sur le travail, la majorité des juges des tribunaux supérieurs du Canada ont fait une mention spéciale au fait que ce qu'on appelait les relations de travail touchant les flottes de pêche de la Colombie-Britannique et des provinces Maritimes relevaient des gouvernement provinciaux.

Pour les raisons précédentes, nous soutenons que les articles du bill C-183 que nous avons mentionnés dépassent la compétence du Parlement fédéral en tant que mesures législatives se rapportant au droit civil et au droit de propriété. À l'appendice 2, vous trouverez un exposé plus précis, mais pas nécessairement complet, de nos conclusions à ce sujet.

Indépendamment de la question du pouvoir juridictionnel des gouvernement fédéral ou provinciaux, qu'on vient d'examiner, se trouve celle de décréter que les pêcheurs sont des employés, de sorte qu'on peut leur permettre de

groups for the price of their product. Such a far-reaching step is not necessary to permit bargaining to take place.

Apparently this amendment has been chosen as the means to the end because labour legislation—designed to afford employees the opportunity to band together for collective bargaining—*seem* to be the only existing vehicle which permits joint action that might otherwise be considered in restraint of trade. But this is not the case.

Bargaining between fishermen and boat owners and fish buyers in British Columbia is permitted by law under exemptions from appropriate sections of the Combines Investigation Act and the Criminal Code. Because of the nature of the fisheries in British Columbia, a number of practices have evolved.

Negotiation between organized fishermen and the fish buyers for minimum prices for net-caught salmon is one of them. But there is also a well-developed auction at specific ports for halibut. Except for the exemptions referred to above (see Section 1 of Chapter 23 of the Statutes of 1966 in Appendix 3), it has not been necessary to legislate regarding these mechanisms. Recognition of fishermen's representatives has been voluntary.

In the Atlantic Provinces, on the other hand, voluntary recognition agreements between deep sea fishermen and vessel owners have been successfully evolved in recent years. More recently both the Province of Nova Scotia and the Province of Newfoundland and Labrador have passed legislation to deal with this situation and vessel owners in at least these two latter Provinces would be in an untenable position if Bill C-183 is not amended. This untenable situation would arise from the uncertainty as to whether conflicting Federal or Provincial legislation would apply and because of the considerable delay and high cost of litigation that might be involved in resolving the conflict.

It must be recognized that the various fisheries from Province to Province are operated in far different ways and it is difficult to conceive of Federal legislation which could take account of these differences. It is far better to handle it at the Provincial level where these peculiarities could be provided for.

Further, there is the specific problem of defining some fishermen as "employees." In December, 1969, in reference to the "Woods Report on Canadian Industrial Relations," we submitted to you our conviction that fishermen should not be considered employees. We repeat it here because it is germane to the present discussion.

Fishermen are not employees of the company, co-operative or crown corporation who buy their fish, or of companies or individuals or partnerships which own vessels. They are not employees of corporations, credit unions, banks, Provincial or Federal Government agencies which may be involved in financing construction of their vessels. This is true in Newfoundland, the Maritime Provinces, Quebec, the Inland Provinces and British Columbia. To confer employee status on self-employed persons would

négocier en groupe le cours de leurs produits. Une mesure d'une telle envergure n'est pas nécessaire pour permettre aux négociations d'avoir lieu.

Apparemment, cette modification a été choisie comme moyen d'arriver au but parce que la législation du travail—destinée à donner aux employés la possibilité de se réunir en vue de l'établissement d'un contrat collectif—semble être le seul instrument actuel permettant une action commune qui, sinon, pourrait être considérée comme une restriction à la liberté du commerce. Mais tel n'est pas le cas.

Les négociations entre pêcheurs, propriétaires de bateaux et acheteurs de poisson est permise par la loi en Colombie-Britannique, en vertu des exemptions des articles appropriés de la loi relative aux enquêtes sur les coalitions et du Code criminel. Étant donné la nature des pêches en Colombie-Britannique, un certain nombre de pratiques ont évolué.

L'une d'elles a trait aux négociations entre pêcheurs syndiqués et acheteurs de poisson en vue de fixer des cours minimums pour le saumon pêché au filet. Mais il y a aussi des ventes à l'encan bien organisées dans certains ports pour la vente du flétan. Sous réserve des exemptions déjà mentionnées (voir article 1 du chapitre 23 des statuts de 1966 à l'appendice 3), il n'a pas été nécessaire de prendre de mesure législative au sujet de ces méthodes. L'accréditation des représentants des pêcheurs a été facultative.

Dans les provinces de l'Atlantique, d'autre part, les accords d'accréditation facultative entre les pêcheurs en haute mer et les propriétaires de navires ont évolué de façon positive au cours de ces dernières années. Plus récemment, les provinces de la Nouvelle-Écosse, de Terre-Neuve et le Labrador ont voté une loi pour statuer sur la situation, et les propriétaires de navires dans ces deux dernières provinces au moins, se trouveraient dans une position intenable si le Bill C-183 n'était pas modifié. Cette position intenable serait due au fait qu'on ne saurait s'il faut appliquer la loi fédérale, qui est en contradiction avec la loi provinciale ainsi qu'au retard considérable et au coût élevé des litiges qui pourraient survenir en résolvant le différend.

Il faut reconnaître que les diverses pêches variant d'une province à l'autre sont exploitées de façons fort différentes et il est difficile d'imaginer une loi fédérale qui puisse tenir compte de ces différences. Il vaut beaucoup mieux s'en remettre pour cela au niveau provincial, où il est possible de prévoir des mesures répondant à ces particularités.

En outre, le problème se pose de définir certains pêcheurs comme «employés». En décembre 1969, à la suite du «Rapport Woods sur les relations du travail au Canada», nous vous avons fait part de notre conviction que les pêcheurs ne devraient pas être considérés comme des employés. Nous le répétons ici parce que cela touche de près notre étude actuelle.

Les pêcheurs ne sont employés ni par la compagnie, ni par la coopérative ni par la société d'État qui leur achètent leur poisson; ils ne sont pas non plus employés par les compagnies, les particuliers ou les associés qui sont propriétaires des navires. Enfin, ils ne sont pas employés par les sociétés, les caisses d'épargne et de crédit, les banques et les organismes administratifs provinciaux ou fédéraux qui peuvent contribuer à financer la construction de leurs navires. Cela vaut pour Terre-Neuve, les provinces Mariti-

mean that an employer would also have to be created and this would compound the falsehood.

This is obvious to anyone familiar with the fishing industry and it has been confirmed by various eminent people. For example, Chief Justice Gordon McG. Sloan, Province of British Columbia, in his Report on the Workmen's Compensation Act and Board in 1952 stated: "I have a great deal of sympathy for the men who undergo the hardships and rigors of the sea in our fisheries but I cannot agree to distort the Act out of all semblance to its original basis by incorporating therein amendments which seek to create a wholly fictitious relationship of employee and employer *when none in fact exists.*"

This statement was concurred in by the Honourable MR. Justice Charles W. Tysoe, Province of British Columbia, in the Report of the Commission of Inquiry, Workmen's Compensation Act, in 1966.

In the letter to the Fisheries Council of Canada, dated the 31st of May, 1966, the Honourable E. J. Benson, then Minister of National Revenue, ruled as follows with regard to the status of British Columbia fishermen for purpose of the Canada Pension Plan—

"This matter has been given careful and extensive study and as a result I am of the opinion that tendermen, shoreworkers, fishermen employed on whalers, and other similar workers in the fishing industry in British Columbia who are paid on a wage basis are to be regarded as employees and that other fishermen whose income is derived from a share-of-the-catch are co-adventurers and as such are generally to be regarded as self-employed persons."

In the report of the Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance Act of November, 1962, Section VI, Fishermen, paragraph 239, states—

"Our principal reasons for recommending withdrawal of coverage from self-employed fishermen are as follows—

(1) The revised unemployment insurance plan that we have in mind would be a plan based upon the insurance concept and thus must be confined to persons who occupy the employee side of the employer-employee relationship . . ."

While we realize the proposed Bill defines fishermen as employees only for the purposes of Part V of the Canada Labour Code, there would undoubtedly be a temptation on the part of those not familiar with the fishing industry to extend the definition for the purpose of applying Labour Standards legislation as well. This would be difficult at best and for most fishermen impossible. Hours of Work legislation, for example, could never be applied to fishermen who exploit a living resource which must be harvested when and where it is available regardless of the time of day or of the day of the week.

As we have shown, it has been established in the court and it is the opinion of various eminent people that fishermen are, generally speaking, independent contractors rather than employees. It will be extremely difficult, simply by altering the definition of "employee" in a statute to apply, in a wholesale fashion, the provisions of legislation that was designed for the usual employer-employee

mes, le Québec, les provinces intérieures et la Colombie-Britannique. Conférer le statut d'employés à des travailleurs indépendants signifierait qu'il faut aussi inventer un employeur d'où une situation de plus en plus fausse.

Cela saute aux yeux de quiconque connaît l'industrie de la pêche et diverses personnalités en vue l'ont confirmé. Par exemple, le juge en chef Gordon McG. Sloan, de la province de la Colombie-Britannique, écrivait dans son rapport sur la Loi et la Commission des accidents du travail, en 1952, qu'il éprouvait énormément de compassion pour les pêcheurs qui doivent affronter les tribulations et les rigueurs de la mer mais qu'il ne pouvait accepter de déformer la loi au point de la dénaturer en y insérant des modifications qui tendent à créer des relations entièrement fictives d'employé à employeur *lorsqu'en réalité il n'en existe aucune.*

Cette déclaration a été corroborée par celle du Juge Charles W. Tysoe, de la province de la Colombie-Britannique, dans son rapport de la Commission d'enquête sur la Loi des accidents du travail, en 1966.

Dans une lettre au Conseil des pêcheries du Canada, en date du 31 mai 1966, l'honorable E. J. Benson, qui était alors ministre du Revenu national, a pris la décision suivante à l'égard de la situation des pêcheurs de la Colombie-Britannique relativement au Régime de pensions du Canada—

«Nous avons étudié cette question très à fond et par voie de conséquence, je suis d'avis que les préposés aux bateaux annexes, les travailleurs côtiers, les pêcheurs et les baleiniers et autres travailleurs semblables de l'industrie de la pêche en Colombie-Britannique qui sont rémunérés à salaire doivent être considérés comme des employés et que les autres pêcheurs, dont le revenu se fonde sur la prise partageant les risques et de ce fait doivent être considérés comme des travailleurs indépendants.»

Dans le rapport du Comité d'enquête sur la Loi de l'assurance-chômage de novembre 1962, le paragraphe 239 de la partie VI intitulé pêcheurs, stipule—

«Les principales raisons pour lesquelles nous recommandons la suppression de l'assurance pour les pêcheurs indépendants sont les suivantes:

(1) Le régime de l'assurance-chômage révisé auquel nous songeons serait fondé sur le concept de l'assurance et par conséquent se limiterait aux personnes considérées comme employées dans les relations employeur-employé . . .»

Nous nous rendons compte que le projet de loi définit le pêcheur comme un employé seulement aux fins de la partie V du Code canadien du travail, mais ceux qui ne sont pas familiers avec l'industrie de la pêche seront sans doute tentés d'étendre cette définition à l'application de la loi du Code du travail (normes). Cela serait très difficile et même impossible pour la plupart des pêcheurs. A titre d'exemple, la loi sur les heures de travail, ne pourrait jamais s'appliquer aux pêcheurs qui exploitent des ressources vivantes qui doivent être récoltées à l'endroit et au moment où elles sont disponibles indépendamment de l'heure du jour ou du jour de la semaine.

Comme nous l'avons démontré, il a été établi par les tribunaux et c'est l'opinion de diverses personnes éminentes que les pêcheurs sont, d'une façon générale, des entrepreneurs indépendants plutôt que des employés. Il sera extrêmement difficile simplement en modifiant la définition du terme «employé» dans une loi d'appliquer d'une façon générale, les dispositions de la loi destinée aux rela-

relationship. These questions are more adequately and practically resolved on a local basis at the Provincial level, having regard to the special features of the industry in different Provinces and to the type of contract that is used to remunerate fishermen.

The Federal Government would facilitate this by extending to all Canadian fishermen the exemptions from the Combines Investigation Act and the Criminal Code contained in Section 1 of Chapter 23 of the Statutes of 1966 (Appendix 3), and we so recommend. We very strongly recommend that the definitions of "dependent contractor" and "employee" as they relate to fishermen, be withdrawn from the Bill.

If the Government does not see fit to withdraw the definitions of "dependent contractor" and "employee" we respectfully urge that the question of the constitutional validity of the two Sections be determined by the Supreme Court of Canada in order that the legal question may be resolved prior to the enactment into law of Bill C-183.

The Chief Justice of British Columbia (in *Mark Fishing Co. Ltd. v. UFAWU*, unreported) has clearly enunciated that bargaining and contractual relationships and legislation governing those subjects insofar as commercial fishermen are concerned is not a matter in relation to "Seacoast and Inland Fisheries" but rather is legislation concerning property and civil rights within a Province. This is the latest judicial pronouncement on this topic. The introduction of these sections is contrary to the law as enunciated by the highest Court in the Province of British Columbia.

This determination could be done either by a Constitutional Reference or alternatively, the Attorney General of Canada could appeal the decision of the British Columbia Court of Appeal insofar as the constitutional aspect of (*Mark Fishing Co. Ltd. v. UFAWU*) is concerned. Detailed Legal Argument on Constitutional Authority of Definitions in Section 107(1) of Bill C-183

The definitions contained in Section 107(1) of Bill C-183 must find their constitutional justification in one or more of the matters enumerated in Section 91. It is not possible to find such a source of legislative authority in the following Federal Heads of Power.

(a) Seacoast and Inland Fisheries

This enumerated matter has been before the highest courts and has been judicially defined.

It is well established that only a part of the activities of what might be called the "fishing industry" falls within Federal jurisdiction under Section 91(12). "Fisheries" has been defined as "the right to take fish"—per Gwynne J., in the Exchequer Court in the *Queen v. Robertson* 6 S.C.R. 52, 66-67 (1832); *Rex v. Somerville Cannery Co. Ltd.* (1927) 4 D.L.R. 494 at 497 and 500 (B.C. Sup. Court): *Re: Fisheries Act* 1914 (1928) 4 D.L.R. 190, 201 (Sup. Court Can.). Federal regulation cannot validly extend to proprietary rights to fish or to fishing grounds. Thus Ritchie, C.J. in the Supreme Court of Canada in the *Queen v. Robertson*, *ibid* at 120-21, said :

"I am of the opinion that the legislation in regard to inland and sea fisheries contemplated by the British North America Act was not in reference to 'property and civil rights' that is to say, not as to the ownership of the

tions habituelles entre employeur et employé. Ces questions sont résolues d'une façon plus pratique et plus satisfaisante sur une base régionale au niveau provincial, car elles concernent les caractéristiques spéciales de l'industrie dans chaque province et le genre de contrat utilisé pour rémunérer les pêcheurs.

Le gouvernement fédéral faciliterait ce travail en accordant à tous les pêcheurs canadiens les exemptions de la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions et du Code criminel contenues dans l'article 1 du chapitre 23 des Statuts du Canada de 1966 (Appendix 3), ce que nous recommandons. Nous recommandons très fortement que les définitions «entrepreneur dépendant» et «employé» ayant rapport aux pêcheurs, soient supprimés du projet de loi.

Si le gouvernement ne juge pas à propos de supprimer les définitions «entrepreneur dépendant» et «employé», nous demandons instamment et respectueusement que la question de la validité constitutionnelle des deux articles soit déterminée par la Cour suprême du Canada afin que la question juridique soit résolue avant que le projet de loi C-183 ne soit adopté.

Le juge en chef de la Colombie-Britannique (dans la cause *Mark Fishing Co. Ltd.* contre l'UPTAU, non rapportée) a clairement énoncé que les relations contractuelles et de négociations et la loi régissant ces questions en ce qui concerne les pêcheurs commerciaux n'est pas une question relative à «la pêche côtière et intérieure» mais plutôt une loi concernant la propriété et les droits civils dans une province. Voilà le dernier jugement juridique sur cette question. L'insertion de ces articles est contraire à la loi d'après l'énoncé du plus haut tribunal de la province de la Colombie-Britannique.

Un tribunal constitutionnel peut trancher la question ou le procureur général du Canada peut en appeler de la décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique en ce qui concerne l'aspect constitutionnel de la cause (*Mark Fishing Co. Ltd.* contre UPTAU). Discussion juridique détaillée sur l'autorité constitutionnelle des définitions de l'article 107(1) du projet de loi C-183

Les définitions contenues dans l'article 107(1) du Bill C-183 doivent trouver leur justification constitutionnelle dans l'une ou plusieurs des questions énumérées à l'article 91. Il n'est pas possible de trouver une telle source d'autorité législative dans les domaines suivants qui relèvent de la compétence fédérale.

a) Pêches côtières et intérieures

Cette question énumérée est passée devant les tribunaux supérieurs et a été définie juridiquement.

Il est bien établi que seule une partie des activités de ce que l'on pourrait appeler «l'industrie de la pêche» relève de la compétence fédérale en vertu de l'article 91(12). «Pêches» a été défini comme le droit de prendre du poisson—par le juge Gwynne, à la Cour de l'Échiquier dans la cause *Sa Majesté contre Robertson* 6 S.C.R. 52, 66-67 (1832); la cause *le Roi contre Somerville Cannery Co. Ltd.* (1927) 4 D.L.R. 494 at 497 et 500 (Cour suprême C.-B.): *Sujet: Loi des pêcheries* 1914 (1926) 4 D.L.R. 190, 201 (Cour suprême du Canada). La réglementation fédérale ne peut s'étendre valablement aux droits de propriété de pêche ou de bancs de pêche. Ainsi, le juge en chef Ritchie de la Cour suprême du Canada dans la cause de *Sa Majesté contre Robertson* *ibid.* à 120-21, a déclaré—

«Je pense que la loi relative à la pêche en mer et dans les eaux intérieures prévue dans l'acte de l'Amérique du

beds of the rivers, or the fisheries, or the rights of individuals therein, but to subjects affecting the fisheries generally, tending to their regulation, protection and preservation, matters of a national and general concern and important to the public, such as the forbidding fish to be taken at improper seasons in an improper manner, or with destructive instruments, laws with reference to improvement and increase of the fisheries; in other words, all such general laws as ensure as well to the benefit of the owners of the fisheries as a source of national or provincial wealth; in other words, laws in relation to the fisheries, such as those which the local legislatures were, previously to and at the time of Confederation, in the habit of enacting for the regulation, preservation and protection, with which the property in the fish or the right to take fish out of the water to be appropriated to the parties so taking the fish has nothing whatever to do, the property in the fish, and the right to take the fish, being as much the property of the province or the individual, as the dry land or the land covered with water."

In *A.G. Canada v. A.G. Ontario* (1898) A.C. 700 (P.C.), Lord Herschell noted that "regulations controlling the manner of fishing are undoubtedly within the competence of the Dominion Parliament" (emphasis added). He further noted that while all restrictions or limitations by which public rights of fishing ... are sought to be limited or controlled can be the subject of Dominion legislation only, it does not follow that the legislation of provincial legislatures is incompetent merely because it may have relation to fisheries.

See also *A.G. B.C. v. A.G. Canada* (1914) A.C. 153 (P.C.); *Re Provincial Fisheries*, 26 S.C.R. 444, 519 (1986)—Federal power is confined to police regulations for protection, conservation, and regulation of fisheries.

It is thus clear that provincial jurisdiction over property and civil rights qualifies federal jurisdiction over the fishing industry. Both levels of government have an area of competence here. The case law has confined federal jurisdiction to matters relating to the manner of fishing. Aspects of the industry that are centered on shore do not fall under section 91(12). Thus in the key case of *A.G. Canada v. A.G. B.C.* (1930) A.C. 111 (1930) 1 D.L.R. 194 (P.C.)—the "Fish Canneries Case"—federal jurisdiction was held not to extend to "the operations carried out upon the fish when caught for the purpose of converting them into some form of marketable commodity ... Trade processes by which fish when caught are converted into a commodity suitable to be placed upon the market cannot upon any reasonable principle of construction be brought within the scope of the subject expressed by the words, 'sea coast and inland fisheries'." Consequently a federal attempt to impose licensing requirements on fish canneries was held *ultra vires* as trenching upon provincial jurisdiction over property and civil rights.

Nord britannique n'avait pas trait «à la propriété et aux droits civils», notamment pas en ce qui concerne la propriété du lit des rivières, ou les pêches, ou les droits des particuliers à cet égard, mais aux questions affectant les pêches généralement et portant sur leur réglementation. leur protection et leur conservation; les questions de préoccupation générale et nationale, importantes pour le public, telles que l'interdiction de pêcher au cours des saisons inappropriées et contrairement aux règles ou à l'aide d'instruments destructifs; il s'agit donc de lois concernant l'amélioration et l'accroissement des pêches; en d'autres termes, toutes lois générales sauvegardant les intérêts des propriétaires de pêche comme sources de richesses nationales ou provinciales; autrement dit, les lois concernant les pêches, notamment celles que les assemblées législatives locales avaient l'habitude de promulguer, avant et depuis l'établissement de la confédération, pour leur réglementation, leur conservation et leur protection, et qui ne portent pas le droit de propriété sur le poisson ou le droit de le pêcher qui appartient à la province ou aux particuliers, comme la terre ferme ou celle qui est sous l'eau."

Dans l'affaire *Procureur général du Canada contre procureur général de l'Ontario* (1898) A.C. 700 (P.C.), Lord Herschell a fait remarquer que: «Les règlements contrôlant les procédés de pêche relèvent sans aucun doute de la compétence du gouvernement fédéral» (mots d'emphase ajoutés). Il a souligné également que bien que toutes les restrictions en vertu desquelles on cherche à limiter ou contrôler les droits publics de pêche ne puissent relever que des lois fédérales, il ne s'ensuit pas que les lois des assemblées législatives provinciales sont sans effet uniquement parce qu'elles peuvent porter sur les pêches.

Voir également l'affaire *procureur général de Colombie-Britannique contre Procureur général du Canada* (1914) A.C. 153 (P.C.); *Référence à Pêches provinciales*, 26 S.C.R. 444, 519 (1986)—Le pouvoir fédéral se limite à l'application des règlements pour la protection, la conservation et la réglementation des pêches.

Ainsi il est évident que la compétence provinciale en matière de propriété et de droits civils limite la compétence fédérale à l'égard de l'industrie de la pêche. Les deux échelons de gouvernement ont un domaine de compétence ici. La jurisprudence a fait relever de la compétence fédérale les questions concernant les procédés de pêche. Les activités de l'industrie des pêches qui ont lieu sur la terre ferme ne sont pas souvies à l'article 91(12). Ainsi dans l'affaire clé: *Le procureur général du Canada contre le procureur général de la Colombie-Britannique* (1930) A.C. 111 (1930) 1 D.L.R. 194 (P.C.)—«L'affaire des conserveries de poissons», il a été décidé que la compétence fédérale ne s'étendait pas «aux opérations auxquelles les poissons étaient soumis lorsqu'ils avaient été pris afin d'être transformés en une denrée commerciale ... Les procédés en vertu desquels le poisson, qui a été pêché, peut être transformé en une denrée prête à être commercialisée, ne peuvent suivant tout principe de construction grammaticale entrer dans le cadre du sujet exprimé par les mots, «pêches côtières et dans les eaux intérieures». En conséquence, le gouvernement fédéral ayant essayé d'imposer des formalités concernant les permis accordés aux conserveries de poissons cette tentative a été déclarée anti-constitutionnelle et considérée comme un empiètement sur la compétence provinciale dont relèvent la propriété et les droits civils.

(b) *Navigation and Shipping*

It is very difficult to try and envisage the definitions contained in Section 107(1) as being justified under the power to legislate in relation to navigation and shipping. However, notwithstanding the early judicial idea that navigation and shipping was to be given the widest interpretation, the matter was examined in *Validity of Industrial Relations and Disputes Investigation Act and Applicability in Respect of Certain Employees of Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.* (1955) S.C.R. 529 (1955) 3 D.L.R. 721—the “Stevedoring Case”—which seems at first sight to stand for a sweeping federal jurisdiction over any activity remotely connected . . . with navigation and shipping, becomes on more careful examination a basis for placing definite limits on that jurisdiction.

In the Stevedoring Case, Kerwin C.J.C., indicated that the federal Act, purporting to regulate the labour relations of all industries subject to federal legislative jurisdiction, should not be construed to apply to employees who are employed at remote stages but only to those whose work is intimately connected with the business of navigation and shipping. In this case a majority of the Supreme Court of Canada held that the federal Act applied to all employees of a stevedoring company whose sole activity was to service vessels operating in international shipping on a regular basis. On the facts, Taschereau J. concluded that regulation of the employment of stevedores was an essential part of navigation and shipping and was essentially connected with the carrying on of transportation by ship; the shipping operation was entirely dependent on the services of the stevedores, and both operations were so closely connected that they must be considered part of the same business. Estey J. concluded that the stevedoring work was an integral part or necessarily incidental to the effective operation of the ships, as did Cartwright J. See, to the same effect, *Regina v. N.S. Labour Relations Board*, 68 D.L.R. (2d) 613 (N.S. Sup. Ct. 1968). It is submitted that contractual negotiations with fishermen are not in the same way an integral part of or necessarily incidental to navigation and shipping.

It is clear that there is federal jurisdiction over the labour relations of employees engaged in navigation and shipping—*Swait v. Board of Trustees of Maritime Transportation Unions*, 51 D.L.R. (2d) 317 (Que. C.A. 1966); *Regina v. Picard*, 65 D.L.R. (2d) 658 (Que. C.A. 1967)—and over certain other aspects of the contract of employment of such employees—*Re Hamill* 27 D.L.R. (2d) 61 (P.E.I. Sup. Ct. 1960); *Rex v. Pacific Coyle Navigation Co* (1949) 3 D.L.R. 157 (Vancouver Police Ct.). On the other hand, there are definite limits to federal jurisdiction where employees of an independent contractor having a direct connection with navigation and shipping are involved. Thus, in *Underwater Gas Developers Ltd. v. Ont. Labour Relations Board*, 24 D.L.R. (2d) 673 (Ont. C.A. 1960) . . . provincial jurisdiction was upheld over the labour relations of a company that established and serviced sites for underwater drilling of gas in the Great Lakes several miles from shore. The company's employees used boats to get to and from the drilling sites, but the actual drilling was done by subcontractors. While some navigation and shipping

b) *Navigation et transport maritime*

Il est très difficile d'essayer d'envisager que les définitions que contient l'article 107(1) sont valides en vertu du pouvoir de légiférer en matière de navigation et de transport maritime. Toutefois, nonobstant la motion judiciaire antérieure prévoyant que la navigation et le transport maritime devraient bénéficier de l'interprétation la plus large, la question a été étudiée dans le cadre de la validité de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail et son applicabilité en ce qui concerne certains employés de la «Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.» (1955) S.C.R. 529 (1955) 3 D.L.R. 721—«L'affaire concernant l'arrimage»—qui à première vue, semble préconiser la compétence fédérale absolue à l'égard de toute activité qui n'a qu'un faible rapport avec la navigation et le transport maritime, devient, après une étude plus attentive, une base permettant d'imposer des restrictions précises à cette compétence.

Dans l'affaire concernant l'arrimage, C.J.C. Kerwin, indiquait que la loi fédérale visant à réglementer les relations de travail dans toutes les industries relevant de la compétence législative fédérale, ne devrait pas être interprétée comme applicable aux employés effectuant des travaux ayant un faible rapport avec la navigation et le transport maritime, mais seulement à ceux dont le travail est intimement lié à cette industrie. Dans cette affaire, la majorité des membres de la Cour suprême du Canada a soutenu que la loi fédérale s'appliquait à tous les employés d'une entreprise d'arrimage dont la seule activité était d'assurer du service aux navires engagés régulièrement au transport maritime international. S'appuyant sur les faits, J. Taschereau a conclu que la réglementation de l'emploi des arrimeurs était une partie essentielle de la navigation et du transport maritime, et qu'elle y était essentiellement liée car elle dépendait entièrement des services des arrimeurs; les deux opérations étaient si intimement liées qu'on devait les considérer comme faisant partie de la même exploitation. Comme J. Cartwright, J. Estey a conclu que l'arrimage était une partie intégrante et indispensable de l'exploitation efficace des navires. Voir à ce sujet, l'affaire *la Reine contre le Conseil des relations du travail de Nouvelle-Écosse*, 68 D.L.R. (2d) 613 (Cour suprême de Nouvelle-Écosse 1968). On a déclaré que les négociations contractuelles avec les pêcheurs ne constituent pas de la même façon une partie intégrante ou ne sont pas nécessairement inséparables de la navigation et du transport maritime.

Il est évident que les relations de travail des employés de la navigation et de la marine marchande relèvent du gouvernement fédéral: *La Société Swait contre le Conseil d'administration des syndicats du transport maritime*, 51 D.L.R. (2e) 317 (Qué. C.A. 1966); *la Reine contre Picard*, 65 D.L.R. (2e) 658 (Qué. C.A. 1967) ainsi que certains autres aspects du contrat de ces employés: *Affaire Hamill* 27 D.L.R. (2e) 61 (Cour supérieure de l'Île du Prince-Édouard 1960); *le Roi contre la Pacific Coyle Navigation Co.* (1949) 3 D.L.R. 157 (Tribunal de police correctionnelle de Vancouver). D'autre part, la juridiction fédérale a des limites bien précises dans le cas où les employés d'un entrepreneur indépendant en rapport étroit avec la navigation sont impliqués. Ainsi, dans le procès de *Underwater Gas Developers Ltd. contre le Conseil des relations du travail de l'Ontario*, 24 D.L.R. (2e) 673 (Ontario C.A. 1960) . . . on a confirmé la compétence provinciale à propos des relations de travail d'une compagnie qui aménageait et desservait des emplacements de forage sous-marin de gaz dans les Grands lacs, à plusieurs milles du rivage. Les employés se

activities were involved, these were held to be incidental to the main activity of establishing and servicing well sites, which was a matter relating to local works and undertakings and to property and civil rights. In his judgement, Aylesworth J.A. said—

"I do not think that even giving the phrase 'navigation and shipping' a very wide application as I think I must, the operations of the appellant company fall within that heading... the operations of the appellant company are not only purely local in nature but they cannot fairly or sensibly be construed as operations of navigation and shipping... The 'dominant' features and objects of the undertaking are features and objects wholly within provincial jurisdiction."

In the course of his judgement, Aylesworth J.A. carefully analyzed the Stevedoring Case and its significance in relation to federal jurisdiction over navigation and shipping. He concluded that the real *ratio* of the majority decision in that case was that the business of the stevedoring company was an essential part of the business of shipping, which in turn was international in character. In the *Underwater Gas* case whether or not the company's operations might fairly be described as navigation or shipping, those operations manifestly were solely intraprovincial and of a purely local nature. He noted that a majority of the judges in the Stevedoring Case were of the opinion that the business of navigation and shipping or a business the main object of which is navigation and shipping when only intraprovincial in scope and extent, falls within the exclusive jurisdiction of the province in which such business is carried on and is not embraced within federal jurisdiction under Section 91 (10) of the British North America Act. See the analysis to the same effect in B. Laskin, *Cases in Canadian Constitutional Law* 525 (3d. ed. 1966). In the Stevedoring Case, Rand J. while dissenting in his conclusion as to the application of the law to the facts of that case, appeared to express a majority viewpoint when he said—

"Shipping is not confined to the larger sense of undertakings such as 'lines of ships'; it may be fluid both in routes and functions. Single ships may be engaged in interprovincial or foreign commerce today, otherwise than incidentally, and local trade tomorrow; they may be carriers of goods for their owners or for the public; they may compose fishing fleets as in the Maritime Provinces and British Columbia with employees in incidental activities. They have their home port in a province. In these, as in strictly local undertakings, the local interest is paramount and the civil rights of the crews *prima facie* find their regulation in the provincial law... It would in my opinion, be an unwarranted encroachment on provincial powers to extend the scope of shipping in the application of section 53 to crews of vessels engaged in strictly local undertakings or services, including fishing fleets and craft engaged primarily in intraprovincial carriage."

servaient de bateaux pour se rendre sur les lieux de forage et en revenir, mais le forage lui-même était l'œuvre de sous-entrepreneurs. Bien qu'il se soit agi de navigation, on a considéré que cette activité était accessoire par rapport à l'activité principale d'aménagement et de desserte des puits, laquelle représentait une question liée aux travaux et entreprises locales ainsi qu'à la propriété et aux droits civils. Dans son jugement, le juge d'appel Aylesworth déclarait:

«Je ne crois pas que, même en donnant au terme 'navigation' une acception très large comme je crois devoir le faire, l'activité de la compagnie appelante, fait partie de cette catégorie... l'activité de la compagnie appelante n'est pas simplement locale mais elle ne peut être interprétée équitablement ni raisonnablement comme une activité de navigation... Les aspects et objets 'dominants' de l'entreprise ne relèvent pas entièrement du gouvernement provincial.»

Au cours de son jugement, le juge d'appel Aylesworth a analysé soigneusement l'affaire des dockers et sa signification relativement à la compétence fédérale en matière de navigation. Il a conclu en disant que la raison réelle de la décision majoritaire dans ce cas était fondée sur le fait que les affaires de la compagnie d'arrimage faisaient partie intégrante des affaires de navigation qui à son tour avaient un caractère international. Que l'on puisse ou non décrire les opérations de la compagnie dans l'affaire *Underwater Gas* comme étant véritablement de la navigation ou de l'entreprise maritime, ces opérations se faisaient manifestement seulement entre les provinces et étaient de nature purement locales. Il a fait remarquer que la majorité des juges, dans l'affaire de la compagnie d'arrimage, croyaient que l'entreprise maritime ou une entreprise dont le principal objet est la navigation lorsque son champ d'action n'est qu'interprovincial, relève exclusivement de la province où cette entreprise opère et n'est pas de compétence fédérale en vertu de l'article 91(10) de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. Consultez l'analyse qui s'y rapporte dans B. Laskin, *Cases in Canadian Constitutional Law*, 525 (3^{ième} éd. 1966). Quoique le juge Rand diffère d'opinion dans sa conclusion au sujet de l'application de la loi aux faits dans l'affaire de la compagnie d'arrimage, il semble exprimer l'opinion de la majorité lorsqu'il dit:

«Le commerce maritime ne se limite pas aux vastes entreprises telles que les lignes de bateaux, il peut être flexible quant aux routes maritimes et les opérations. Des bateaux individuels peuvent s'occuper aujourd'hui de commerce interprovincial ou étranger, sur une base régulière, et de cabotage le lendemain; ils peuvent faire le transport de marchandises à leur propre compte ou pour le public; ils peuvent constituer des flottilles de pêche comme c'est le cas dans les provinces Maritimes et en Colombie-Britannique avec des employés qui ont des activités secondaires. Ils ont leur port d'attache dans une province. Dans ces entreprises, comme c'est le cas des entreprises purement locales, l'intérêt local est de première importance et les droits civils des équipages sont régis à première vue par la loi provinciale... Selon moi, ce serait un empiètement injustifié sur les pouvoirs provinciaux que d'étendre le champ d'action de la navigation en appliquant l'article 53 aux équipages des bâtiments qui s'occupent des entreprises ou des services purement locaux, y compris les flottilles de pêche et les bateaux qui s'occupent en tout premier lieu du transport interprovincial.»

This is dictum, of course, but very strong dictum from one of our most eminent judges in the area of constitutional law. If accepted, it disposes of the argument based on navigation and shipping. Even if an employment relation existed with respect to fishermen, it would appear that they are affected by the federal jurisdiction over navigation and shipping, if at all, only with respect to such matters as rules of the road and safety at sea, and not in any sense with respect to the terms of the employment relationship.

The basis of the restriction placed by the majority in the *Stevedoring Case* upon the navigation and shipping power appears to be an interpretation of section 92(10) of the *British North America Act*; to the extent that intraprovincial shipping including fishing does not fall within the exceptions to that provision relating to lines of ships connecting the province with points outside. It is a local work and undertaking under the opening language of section 92(10), which is an independent head of provincial jurisdiction and must be taken to qualify, to that extent, the language of section 91(10). See generally the discussion in Laskin, *op. cit.* 524-28. See also A. C. Crysler, *Handbook on Canadian Labour Law* 23 (1957)—"It would be an unwarranted encroachment on provincial powers to extend the scope of shipping ... to crews of vessels engaged in strictly local undertakings or services, including fishing fleets and craft engaged primarily in intraprovincial carriage."

It is respectfully submitted that the dictum of Rand J. has been substantially reinforced by the decision of the Supreme Court of Canada in *Agence Maritime Inc. v. Canada Labour Relations Board*. (1969) S.C.R. 851. The appellant owned and operated three coastal boats attached to the Port of Quebec for general cargo transport within the limits of and in the interior waters of the Province of Quebec. On very rare occasions trips were made outside the Province, but this was not part of the regular operation. It was held that the appellant's Maritime operations were intraprovincial notwithstanding the exceptional trips outside the Province, which did not change the permanent character of the appellant's undertaking. The fact that the vessels may have left the interior waters of the Province in order to go from one point in the Province to another point in the Province could not be considered transportation beyond the limits of the Province. The provisions of sections 91(29) and 92(10)(a) and (b) of the *British North America Act* have the effect of excluding from federal jurisdiction the maritime transport undertaking whose operations are carried out strictly within the same province. Since labour relations are a vital part of the management and operation of any commercial or industrial undertaking, the *Industrial Relations and Disputes Investigations Act* could only apply to undertakings that fall under the legislative authority of Canada, which the appellant's undertaking did not. The general rule is that provincial legislation applies on collective bargaining matters for enterprises falling under provincial jurisdiction. The argument that this was a federal work or undertaking under s.92(10)(a) failed since there was no transportation to points outside the province on a regular basis.

C'est une affirmation, évidemment, mais une affirmation très forte de la bouche d'un de nos juges les plus éminents dans le domaine du droit constitutionnel. Si on l'accepte, elle élimine l'argument fondé sur la navigation et le commerce maritime. Même s'il existait des relations de travail pour les pêcheurs, il semble pour autant qu'il en soit ainsi, que la compétence fédérale sur la navigation qui les touche s'applique seulement aux règles de navigation et de sécurité en mer et du tout aux termes des relations de travail.

Le fondement de la restriction imposée par la majorité dans l'affaire de la compagnie d'arrimage sur la société de navigation semble être une interprétation de l'article 92(10) de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique; c'est-à-dire en autant que la navigation interprovinciale, y compris la pêche, n'entre pas dans le cadre des exceptions relatives à cette disposition concernant les lignes de bateaux qui relient la province à des points extérieurs. Il s'agit d'un travail local et d'une entreprise locale en vertu du libellé de l'article 92(10), ce qui constitue une rubrique indépendante de la compétence provinciale et que l'on doit considérer comme précisant le libellé de l'article 91(10). Vous pouvez vous référer en général à la discussion dans Laskin, *op. cit.* 524-28. Vous pouvez également consulter A.C. Crysler, *Handbook on Canadian Labour Law* 23(1957)—«Ce serait un empiètement injustifié sur les pouvoirs provinciaux que d'étendre le champ d'action de la navigation ... aux équipages des bâtiments qui s'occupent d'entreprises ou de services purement locaux, y compris les flottilles de pêche et les bateaux qui s'occupent en tout premier lieu du transport interprovincial.»

Nous vous faisons respectueusement remarquer que l'opinion du juge Rand a été fortement renforcée par la décision qu'a rendue la Cour suprême du Canada dans la cause *Agence maritime Inc. contre Conseil canadien des relations ouvrières* (1969) R.C.S. 851. L'appellant était propriétaire et exploitait de trois bateaux côtiers rattachés au port de Québec et s'occupait de transport général de cargaisons dans les limites des eaux intérieures de la province. De rares voyages avaient lieu à l'extérieur de la province, mais ils ne faisaient pas partie de l'activité régulière. On a maintenu que l'activité maritime de l'appellant était interprovinciale, indépendamment des voyages faits exceptionnellement à l'extérieur de la province, ce qui ne changeait rien au caractère permanent de l'entreprise de l'appellant. Même si les navires quittaient les eaux intérieures de la province pour se rendre d'un point à un autre de cette même province on ne pouvait considérer que ces transports en dépassaient les limites. Les dispositions des articles 91(29) et 92(10)(a) et (b) de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique ont pour effet de soustraire à la compétence fédérale les entreprises de transport maritime dont l'activité se restreint strictement aux limites d'une même province. Comme les relations de travail font partie intégrante de l'administration et de l'exploitation de toute entreprise commerciale ou industrielle, la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail ne pouvait s'appliquer qu'aux entreprises relevant du gouvernement fédéral, ce qui n'était pas le cas de celle de l'appellant. La règle générale veut que la législation provinciale s'applique aux questions de négociations collectives dans le cas des entreprises qui relèvent des provinces. L'argument voulant qu'il s'agisse de travaux ou d'une entreprise fédérale aux termes de l'article 92(10)(a) n'était pas valable puisqu'il n'y avait pas de transport régulier à destination de points situés à l'extérieur de la province.

Since fishing, unlike maritime transportation of goods, is not primarily a shipping activity, the reasoning of this case should apply *a fortiori* to the fishing industry in any Province. Fishing vessels from a Province may, arguably, leave provincial waters in the normal course of their fishing activities, but they regularly return to the same province, and indeed generally to the same port, and they do not, apart from exceptional cases that cannot amount to a regular activity connecting the Province to other provinces or countries, land their fish outside the Province. Since deep-sea fishermen are independent contractors rather than employees, the navigation aspects of their work are not being carried out by them vicariously for the plant owners, who are thus effectively insulated from any federal jurisdiction over navigation and shipping. If a genuine employment relationship exists with respect to certain inshore fishermen, *Agence Maritime* would still apply, and the geographical connection with the Province is even closer than in the case of the deep-sea branch of the industry.

The decision in *Three Rivers Boatman Ltd. v. Conseil Canadien des Relations Ouvrières* (1969) S.C.R. 607, further supports the conclusion that federal jurisdiction over navigation and shipping does not extend to intra-provincial transport.

(c) Connecting Works and Undertakings

The inapplicability of sections 91(29) and 92(10)(a) and (b) of the British North America Act has been indicated in the preceding discussion. It is submitted that a fleet of fishing vessels does not fall within the term "lines ... of ships" in section 92(10)(a) and (b). Fishing vessels would not be referred to as 'liners', and they do not make regular trips to ports outside the Province. Even if the fishing vessels were found to be a line of ships, as Abbot J. indicated in the *Stevedoring Case*, they would be excluded from federal jurisdiction if they operated wholly within the limits of one province; and it is submitted that *Agence Maritime* is authority for the proposition that the individual ships of the fishing fleets operate wholly within the limits of a Province in this sense. It is established in *C.P.R. v. A.G. B.C.* (1950) A.C. 122 (1950) 1 D.L.R. 721 (P.C.) that the term "ships" in section 92(10)(a) is qualified by the term "lines of"—in other words, the only kind of ships referred to is the kind that would form part of a 'line of ships.' Consequently, the term 'other' in section 92(10)(a) must refer not to ships other than those that constitute a 'line' but rather to ships, constituting a 'line', that have a method of propulsion other than steam.

For similar reasons, it is submitted that the individual vessels of the fishing fleets would not fall within any of the other kinds of connecting works and undertakings referred to in section 92(10)(a). It is clear that, to qualify as a connecting work or undertaking for this purpose, an activity must, on a more or less regular basis, form a connection or communication between points in one province and points in another province or country. Cases where this criterion was fulfilled include *Commission du Salaire Minimum v. Bell Telephone Co. of Canada* 59

Comme la pêche contrairement au transport maritime de marchandises, n'est pas foncièrement une activité de transport, le raisonnement précité peut s'appliquer *a fortiori* à l'industrie de la pêche de toute province. Les navires de pêche peuvent, prétend-on, quitter les eaux provinciales dans le cadre normal de leur activité, mais ils reviennent régulièrement dans la même province et, en fait, généralement au même port, et ils ne débarquent pas leur poisson à l'extérieur de la province, hormis quelques cas rares qu'on ne peut considérer comme une activité régulière entre la province et d'autres provinces ou pays. Comme les pêcheurs de haute mer sont des entrepreneurs indépendants plutôt que des employés, quand ils naviguent comme le leur impose leur travail, ils ne se substituent pas aux propriétaires d'usines, qui sont ainsi réellement coupés de tout pouvoir juridictionnel fédéral ou matière de navigation et de transport maritime. S'il existe une véritable relation de travail pour certains pêcheurs côtiers, la décision rendue dans la cause de l'*Agence maritime* s'appliquerait encore, et le lien géographique avec la province est encore plus étroit que dans le cas des pêcheurs de haute mer.

La décision rendue dans la cause *Three Rivers Boatman Ltd. contre le Conseil canadien des relations ouvrières* (1969) R.C.S. 607, corrobore elle aussi la conclusion comme *fiori* la compétence du gouvernement fédéral dans le domaine de la navigation et des transports maritimes ne s'étend pas aux transports interprovinciaux.

(c) Travaux et entreprises de liaison

Nous avons démontré dans ce qui précède que les articles 91(29) et 92(10)(a) et (b) de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique ne s'appliquaient pas. A notre avis, une flotte de navires de pêche n'est pas visée par l'expression «lignes ... de bateaux» qui figure à l'article 92(10)(a) et (b). Les navires de pêche ne sont pas des «bateaux de ligne» et ne se rendent pas régulièrement à des ports situés à l'extérieur de la province. Même si l'on devait conclure que les navires de pêche font partie d'une ligne de bateaux, comme le juge Abbott l'a indiqué dans l'affaire des dockers, ils ne relèveraient pas de la compétence du gouvernement fédéral s'ils étaient exploités à l'intérieur des seules limites d'une province; nous croyons de plus que la décision rendue dans la cause de l'*Agence maritime* fait autorité en proposant que, dans ce sens, les bateaux individuels des flottes de pêche exercent exclusivement leur activité à l'intérieur des limites d'une province. La cause *C.P.R. contre A.G. B.C.* (1950) C.A. 122 (1950) 1 D.L.R. 721 (C.L.) a établi que le terme «bâtiments» qui figure à l'article 92(10)(a) est qualifié par les mots «lignes de», c'est-à-dire que les seuls bateaux dont il est question sont ceux qui font partie d'une «ligne de bateaux». En conséquence, le terme «autres» qui figure à l'article 92(10)(a) ne doit pas désigner des bâtiments autres que ceux qui constituent une «ligne», mais plutôt les bâtiments qui constituent une «ligne» et qui ont un mode de propulsion autre que la vapeur.

Pour des raisons semblables, nous croyons que les navires individuels des flottes de pêche ne rentrent dans aucune des autres catégories de travaux et entreprises de liaison mentionnés à l'article 92(10)(a). Il est clair que, pour être considéré à juste titre comme tels, une activité doit, de façon plus ou moins régulière, constituer un moyen de liaison ou de communication entre des points situés dans une province et des points situés dans une autre province ou un autre pays. Voici quelques cas où ce critère a été respecté: *Commission du salaire minimum contre la com-*

D.L.R. (2d) 145 (Sup. Ct. Cna.) 1966; *Regina v. Ont. Labour Relations Board*, 11 D.L.R. (3d) 640 (Ont. H.C. 1970); *Re Tank Truck Transport Ltd.* (1960) O.R. 518 25 D.L.R. (2d) 161 (Ont. H.C. 1960) aff'd ... mem. 36 D.L.R. (2d) 636 (Ont. C.A. 1961)—"an interconnecting operation of a continuous and regular kind"; *Regina v. Cooksville Magistrate's Court* (1965) 1 O.R. 84, 46 D.L.R. (2d) 700 (Ont. H.C.)—consistent, though casual and unscheduled, extraprovincial service. Cases where this criterion was not fulfilled include *Agence Maritime supra*; *Re Colonial Coach Lines Ltd.* 62 D.L.R. (2d) 270 (Ont. H.C. 1967) aff'd, (Ont. C.A. 1967); *Desrosier Cartage*, 52 CLLC 16, 608—need for a certain regularity or pattern in this extraprovincial aspect of a trucking company's operations.

pagnie Bell du Canada 59 D.L.R. (2) 145 (Cour suprême du Canada) 1966; *la Reine contre Ontario Labour Relations Board*, 11 D.L.R. (3^e) 640 (Tribunal de première instance de l'Ontario 1970); *l'affaire Tank Truck Transport Ltd.* (1960) O.R. 518 25 D.L.R. (2^e) 161 (Tribunal de première instance de l'Ontario 1960) conf. ... mem. 36 D.L.R. (2d) 636 (Cour d'appel de l'Ontario 1961)—"action réciproque continue et régulière"; *La Reine contre Cooksville Magistrate's Court* (1965) 1 O.R. 84, 46 D.L.R. (2^e) 700 (Tribunal de première instance de l'Ontario)—"services extraprovinciaux logiques quoique temporaires et imprévus." Voici quelques cas où ce critère n'a pas été respecté: *Agence Maritime supra*; *l'affaire Colonial Coach Lines Ltd.* 62 D.L.R. (2^e) 270 (Tribunal de première instance de l'Ontario 1967) conf. (Cour d'appel de l'Ontario 1967); *Desrosier Cartage*, 52 CLLC 16, 608—nécessité d'une certaine régularité ou méthode dans le cas de l'aspect extraprovincial de l'exploitation d'une compagnie de camionnage.

(d) Trade and Commerce

d) Commerce

One of the most striking results of the evolution of Canadian constitutional interpretation has been virtual submergence of the federal power to legislate in relation to trade and commerce under section 91(2) by a broad interpretation of the provincial power to legislate in relation to property and civil rights under section 92(13). This process may have been arrested and even reversed to some extent in recent years but it still remains true that this federal power is essentially limited to the control of interprovincial and international aspects of trade and commerce—*Re Natural Products Marketing Act* (1936) S.C.R. 398, 410, approved in *A.G. Canada v. A.G. Ont.* (1937) A.C. 326, 353 (P.C.). In the leading case of *Citizens Insurance Co. v. Parsons* 4 S.C.R. 215, aff'd, 7 App. Cas. 96 (P.C. 1881) Ritchie C.J. in the Supreme Court of Canada said—

L'un des résultats les plus frappants de l'évolution de l'interprétation de la Constitution canadienne a été la submersion virtuelle du pouvoir qu'a le gouvernement fédéral de légiférer en matière de commerce en vertu de l'article 91(2) par l'interprétation large du pouvoir qu'a le gouvernement provincial de légiférer dans le domaine de la propriété et des droits civils en vertu de l'article 92(13). Ce processus a peut-être été annulé ou même renversé dans une certaine mesure au cours des dernières années; cependant le pouvoir fédéral continue à se limiter essentiellement au contrôle des aspects interprovinciaux et internationaux du commerce—*l'affaire de la Loi sur l'organisation du marché des produits naturels* 91936) R.C.S. 398, 410, approuvée dans *l'affaire P.G. Canada contre P.G. Ont.* (1937) C.A. 326, 353 (C.P.). Dans la décision judiciaire faisant jurisprudence, *Citizens Insurance Co. contre Parsons* 4 R.C.S. 215, conf. 7 Cas. app. 96 (C.P. 1881) le juge en chef Ritchie de la Cour suprême du Canada déclare:

"I think the power of the Dominion parliament to regulate trade and commerce ought not to be held to be necessarily inconsistent with those of a local legislature to regulate property and civil rights in respect to all matters of a merely local and private nature, such as matters connected with the enjoyment and preservation of property in the province, or matters of contract between parties in relation to their property or dealings, although the exercise by the local legislatures of such power may be said remotely to affect matters connected with trade and commerce ..."

«A mon avis, le pouvoir qu'a le parlement du Dominion de réglementer le commerce ne devrait pas exister dans le seul but d'entrer en conflit avec le pouvoir que possèdent les gouvernements locaux de réglementer la propriété et les droits civils concernant toutes questions de nature purement locale et privée, notamment lorsqu'il s'agit de la jouissance et la préservation de la propriété dans la province ou d'un contrat signé entre deux partis concernant leur propriété ou leurs affaires; toutefois, on peut dire que l'exercice d'un tel pouvoir par les gouvernements locaux affecte vaguement les questions relatives au commerce ...»

Ainsi les contrats selon lesquels sont engagés les services des pêcheurs sont quand les choses vont bien seulement vaguement reliés au commerce, signés au sein de la province et rattachés d'abord à la propriété ou aux affaires des partis en cause. Le fait que le produit en regard duquel le contrat en question est signé puisse ultérieurement entrer dans le flot du commerce interprovincial ou international ne place pas le contrat sous la compétence du gouvernement fédéral. A la suite des nombreux cas déjà cités, notamment le cas des conserveries de poisson et celui de l'agriculture, la situation semble claire.

Similarly the contracts under which the services of fishermen are engaged are, at best, only remotely connected with trade and commerce, are made within the province, and relate primarily to the parties' property or dealings. The fact that the product in respect of which the contract in question is made may ultimately enter into the stream of interprovincial or international trade and commerce does not of itself bring the contract within federal jurisdiction. This appears clear from many of the cases previously cited, including the Fish Canneries case and the agriculture cases.

(e) *Peace, Order and Good Government*

Whatever may be the scope of the much-debated general power given to Parliament by Section 91 of the British North America Act to legislate for the peace, order, and good government of Canada, it has been clear ever since the decision in *Toronto Electric Comm'rs v. Snider* (1925) 2 D.L.R. 5 (P.C.) that this federal power could not override the provincial jurisdiction over property and civil rights in its application to the labour relations of industries falling within provincial jurisdiction. Consequently it is submitted that, at least in the absence of a national crisis, this general power cannot be invoked as a basis for finding federal jurisdiction over the type of contractual negotiation here in question where such jurisdiction would otherwise not exist.

From a constitutional point of view the matter of private contracts is a matter concerning property and civil rights, and they are matters of a merely local or private nature. Under the scheme of legislative distribution, the power to enact such legislation rests with the provinces. Since 1881 when the Privy Council decided the case of *Citizens Insurance Co. v. Parsons* (1881) 7 A.C.—96, matters connected with the enjoyment and preservation of property in the provinces, or matters of contract between parties in relation to their property or dealings, have been held to be property and civil rights in respect to matters of a merely local or private nature. None of the federally enumerated powers constitutionally justifies the enactment of those provisions of Bill C-183.

PART II

Although there have been some modest changes in Bill C-183, various other provisions of the new Bill are the same as contained in the predecessor Bill C-253 and they continue to concern us. First, because of their application to fishermen in the event that fishermen should be covered by the Act and, secondly, because of the detrimental effect they will have in the field of labour relations in Canada. In the latter case, our interest is indirect because bona-fide employees in our industry, i.e. shoreworkers, are not covered by Federal labour legislation. We are, however, concerned lest Provincial Governments be tempted to copy the Federal provisions. We are referring to those sections dealing with technological change, unionization of supervisory personnel, and certification and de-certification votes. The proposals on picketing, to which we objected strongly, have been removed from the new Bill and we commend the Government for this action.

(a) *Technological Change*

The Council's major criticism of the predecessor Bill C-253 was that it would permit reopening of a collective agreement during the life of the contract in order to negotiate on matters relating to technological change, and that this would have a serious impact on the Canadian fishing industry in terms of increased risk of strike. This criticism still stands as applied to the proposals in Bill C-183. The new Bill purports to provide an employer with protection against strike during an agreement, if the

e) *Paix, ordre et bon gouvernement*

Quelle que soit la portée du pouvoir général, souvent mis en question, accordé au parlement par l'article 91 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique et lui permettant d'adopter des lois pour maintenir la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada, il est clair depuis la décision prise dans *l'affaire Toronto Electric Comm'rs contre Snider* (1925) 2 D.L.R. 5 (C.P.) que le pouvoir fédéral ne peut annuler la compétence que détient le gouvernement provincial dans le domaine de la propriété et des droits civils lorsqu'il s'agit de relations ouvrières d'industries qui relèvent de l'autorité provinciale. Par conséquent, nous soumettons qu'au moins en l'absence de crise nationale, il est impossible d'invoquer ce pouvoir général pour tenter d'accorder au gouvernement fédéral une certaine autorité sur le genre de négociations contractuelles dont il est question ici si cette compétence n'existait pas autrement.

Du point de vue constitutionnel, la question de contrats privés concerne la propriété et les droits civils et il ne peut s'agir que de questions de nature purement locale ou privée. D'après le plan de répartition législative, le pouvoir de mettre en vigueur de telles lois relève des provinces. Depuis 1881, date à laquelle le Conseil privé a pris une décision dans *l'affaire Citizens Insurance contre Parsons* (1881) 7 C.A.—96, on a décidé que la question de jouissance et de préservation de la propriété dans les provinces où les questions de contrat entre partis ayant trait à la propriété ou aux affaires étaient des questions de propriété et de droit civils de nature purement locale ou privée. Aucun des pouvoirs fédéraux énumérés ne justifient constitutionnellement la mise en vigueur des dispositions énoncées dans le bill C-183.

PARTIE II

Malgré les quelques légères modifications apportées au Bill C-183, les autres dispositions du nouveau bill sont les mêmes que celles du Bill C-253 antérieur et elles continuent de nous soucier. Premièrement, à cause de leur application aux pêcheurs lorsqu'ils tombent sous le coup de la Loi, et ensuite, à cause des effets néfastes qu'elles exerceraient sur les relations de travail au Canada. Dans ce dernier cas, notre intérêt n'est qu'indirect parce que, dans notre industrie, les véritables employés, c'est-à-dire les travailleurs des usines côtières ne sont pas assujettis au code fédéral du travail. Mais nous nous inquiétons de ce que les gouvernements provinciaux pourraient être tentés de calquer les dispositions du gouvernement fédéral. Nous parlons ici des articles qui traitent du changement technologique, du syndicalisme pour le personnel de surveillance ainsi que du vote en vue de l'accréditation ou du retrait du certificat d'accréditation. Les propositions relatives au piquetage contre lesquelles nous nous sommes vigoureusement élevés, ont été retranchées du nouveau projet de loi et nous en félicitons le gouvernement.

a) *Changement technologique*

La principale critique que le Conseil adressait au Bill C-253 antérieur, c'est qu'il permettrait, pendant la durée même de la convention collective, de négocier à nouveau les questions liées au changement technologique, ce qui exercerait de graves effets sur l'industrie des pêches au Canada en multipliant le risque de grève. Cette critique n'a pas changé à l'égard des propositions du Bill C-183. Dans ce nouveau projet de loi on se propose de prémunir l'employeur contre la grève, pendant la durée d'une con-

employer announces a specific technological change to the Union before or during regular contract negotiations and succeeds in getting the Union to sign the new agreement, which must contain provisions and specify procedures to negotiate and settle matters of security of employment related to the technological change during the term of the agreement.

The Bill also provides that an employer would be able to contract with a Union for a no-strike agreement if he could obtain (a) the consent of the Union to technological change sections in the agreement, which were satisfactory to the Union, and (b) the Union's consent to waive the application of sections 150, 152 and 153 which permit a strike during the life of the agreement. Neither of these provisions, however, guarantee that a reasonable meeting of minds can be negotiated with the Union to ensure this protection against strike. The net effect will still be to put the industry on more unstable footings than it already is.

There can be no argument that the fishing industry lacks the stability of production so common to most other industries in Canada—both primary and secondary industry. Our industry is dependent upon nature for raw material supply but, unlike other natural resource based industries is not able to crop the resource according to a systematic scheme. Production is not continuous for most fisheries but is geared to seasons. Extreme fluctuations in raw product availability are common.

Because of this, and because the industry is labour intensive, the processors have been forced to consolidate and update processing operations in order to maintain their competitive position in world markets upon which they heavily depend. This has resulted in a need to constantly introduce technological and administrative changes to remain a viable industry. Inevitably, employment in shore plants has also been affected.

The Fisheries Service of the Federal Government is also concerned with making the industry more efficient and viable. In fact, some of the changes which have occurred in recent years have been made to meet requirements of the Fisheries Service. Industry has been given the option by government of either upgrading or shutting down some of their facilities. Accordingly, various outdated and inefficient operations have had to be closed and their raw material processed at other plants. This too affects employment in shore plants and is virtually beyond the control of the employers.

In effect, Bill C-183, like its predecessor, would cause chaos in the fishing industry if its provisions were copied by Provincial Governments. With technological and administrative changes being constantly introduced, processors would be forced to negotiate as a constant activity. The timing involved in introducing changes is vitally important because of the seasonal nature of the industry. In order not to postpone the introduction of changes until the following season and in order to purchase a no strike agreement with the Union, the processors would be forced to pay what the Union demands for this privilege and protection. The only option open to the processor would be to postpone or avoid the introduction of technological improvements. Either way, the fishing

vention, si l'employeur annonce au syndicat un changement technologique avant ou pendant la durée des négociations régulières en vue de la signature d'une convention et parvient à obtenir du syndicat qu'il signe la nouvelle convention, qui doit renfermer des dispositions et arrêter les procédures en vue de la négociation et du règlement des questions de sécurité d'emploi liées au changement technologique pendant la durée de la convention.

Le bill stipule aussi qu'un employeur pourrait signer avec le syndicat un accord contre la grève s'il pouvait obtenir: a) le consentement du syndicat à l'égard des articles de la convention qui se rapportent au changement technologique, et à l'égard desquels le syndicat s'était montré satisfait, et b) le consentement du syndicat de renoncer à l'application des articles 150, 152 et 153 qui permettent la grève pendant la durée de la convention. Nulles de ces dispositions ne garantissent toutefois qu'il sera possible de négocier avec un syndicat une entente visant à assurer cette protection contre la grève. L'effet demeurerait, en définitive, de placer l'industrie sur une base plus instable encore que celle sur laquelle elle repose déjà.

L'industrie des pêches, le fait est indiscutable, manque la stabilité de production qui est propre à la plupart des autres industries de base ou secondaires du Canada. Notre industrie dépend de la nature, quant à son approvisionnement en matière première mais, à l'encontre des autres industries fondées sur une ressource naturelle, elle est incapable d'exploiter cette ressource suivant une méthode systématique. Pour la plupart des pêches, la production n'est pas continue mais saisonnière. Les fluctuations extrêmes dans la disponibilité du produit naturel sont fréquentes.

A cause de cette particularité et aussi parce qu'il s'agit d'une industrie à utilisation intensive de main-d'œuvre, les transformateurs ont été forcés d'intégrer et de moderniser les méthodes de transformation en vue de maintenir leur situation concurrentielle sur ces marchés mondiaux dont ils dépendent si étroitement. En conséquence, l'industrie qui veut demeurer viable doit sans cesse introduire des modifications technologiques et administratives. Inévitablement, l'embauche dans les usines côtières en a souffert.

Le service des pêches du gouvernement fédéral voudrait aussi rendre cette industrie plus efficace et plus viable. De fait, certains des changements qui se sont produits au cours des récentes années visaient à répondre aux exigences de ce service. Le gouvernement a donné à l'industrie le choix d'améliorer certaines de ces installations ou de les fermer. C'est pourquoi diverses installations qui n'étaient pas efficaces ont été fermées et leur matière première traitée par d'autres usines. Ici encore, l'embauche des usines de la côte est touchée, indépendamment des employeurs.

En fait, le Bill C-183, comme ceux qui l'ont précédé, sèmerait le chaos dans l'industrie des pêches, si les gouvernements provinciaux en empruntent ses dispositions. Les transformateurs seraient acculés à des négociations continues par les modifications technologiques et administratives qu'elles ne cesseraient d'introduire. Le moment de l'introduction de ces modifications est d'une importance capitale, vu le caractère saisonnier de l'industrie. Afin de ne pas différer l'introduction des changements jusqu'à la saison suivante et pour assurer l'adhésion du syndicat à une clause de non-grève, les transformateurs seraient contraints de payer le prix qu'exige le syndicat pour ce privilège et cette sauvegarde. Il ne resterait aux transformateurs que le choix de différer ou d'éviter l'introduction des

industry would find it more difficult to maintain a competitive position in the world market for fish products.

These problems related to shore operations would pale besides those which would be created if such a condition were applied to fishermen and whoever would be designated their employer. Technological changes are constantly being introduced in fishing operations. The primary fisheries are, generally speaking, marginal. If they are to be economically viable technological improvements must be made. Many of these are being developed by the Federal Government and their introduction subsidized. Indeed, the Federal Government is requiring reductions in the size of fleets in the Pacific salmon, Atlantic lobster and Atlantic herring fisheries. Is the buyer of fish to provide compensation for fishermen displaced by these factors?

(b) *Unionization of Supervisory Personnel*

The inclusion of supervisory personnel in a certified bargaining unit would destroy the effectiveness of this group as management members. They are the employer's first line of control over operations and, as such, they are the most important group in management in directing the activities of the work force. Their importance is reflected in the increased attention given to training them in management skills.

This group would have to be replaced by a new management level should they become union members. To maintain their management responsibilities supervisors must continue to be excluded from union certification.

Processors do not, however, object to the inclusion of charge hands or lead hands in a certified bargaining unit.

(c) *Certification and De-Certification*

We are strongly opposed to the proposal that a union could apply for certification as a bargaining agent for a unit with only 35% (presently 50%) of the employees enrolled in the union, and in a representation vote, would be certified if over 50% of those voting (presently 50% of those eligible to vote), supported the union.

We are particularly concerned since de-certification of a union would require over 50 per cent to have a vote and over 50 per cent of those eligible to vote would have to cast a vote against the union. The arithmetic proposed for these two procedures is obvious discrimination in favour of trade unions and against employees who do not desire to be unionized. It would be even more discriminatory in seasonal operations or in wide-area or multiplant certifications.

Present procedures provide all parties involved in an application for certification or de-certification with an equal opportunity to achieve their respective goals. This equality must be maintained.

améliorations technologiques. Dans un cas comme dans l'autre, l'industrie des pêches trouverait plus difficile de maintenir une situation concurrentielle sur le marché mondial des produits de pêche.

Mais ces problèmes qui se rapportent aux usines côtières s'effacent devant ceux que soulèverait l'application d'une telle situation aux pêcheurs ou à l'employeur, quel qu'il soit. La pêche est constamment l'objet de modifications technologiques. Il faut qu'il en soit ainsi ou cette industrie ne sera plus économiquement viable. Nombre de ces mesures sont élaborées par le gouvernement fédéral et leur introduction est subventionnée. En fait, le gouvernement fédéral demande qu'on réduise l'importance des flottilles de pêches, de saumon dans le Pacifique, de homard et de hareng dans l'Atlantique. Est-ce le consommateur qui compensera les pêcheurs déplacés par l'introduction de ces mesures?

b) *Le syndicalisme chez le personnel de surveillance*

L'inclusion du personnel de surveillance dans une unité de négociation accréditée détruirait l'efficacité de ce groupe en tant que membres de la gestion. Ils constituent la première ligne de surveillance de l'exploitation de l'employeur et, comme tel, ils sont le groupe le plus important de la gestion dans la direction des activités de la main-d'œuvre. Leur importance se reflète par l'attention accrue qu'on donne à leur formation dans le domaine de la gestion.

Il faudrait remplacer ce groupe par un nouveau niveau de gestion s'il adhère au syndicat. Pour maintenir leurs responsabilités de gestion, les surveillants doivent continuer à être exclus de l'accréditation syndicale.

Les transformateurs ne s'opposent pas, cependant, à l'inclusion des contremaîtres dans une unité accréditée de négociation.

c) *Accréditation et retrait du certificat d'accréditation*

Nous nous opposons fortement à la proposition qu'un syndicat pourrait demander l'accréditation comme agent de négociation pour une unité qui ne comprendrait que 35 p. 100 (présentement 50 p. 100) des employés-membres d'un syndicat et qui, lors d'un vote représentatif, serait accrédité si plus de 50 p. 100 des voteurs (présentement 50 p. 100 des voteurs admissibles) appuyaient le syndicat.

Nous nous inquiétons particulièrement vu que le retrait du certificat d'accréditation dans un syndicat exigerait que plus de 50 p. 100 aient déposé un vote et que plus de 50 p. 100 des voteurs admissibles aient voté contre le syndicat. La méthode proposée pour ces deux procédés est une discrimination évidente en faveur des syndicats et contre les employés qui ne désirent pas devenir membres du syndicat. Elle serait encore plus discriminatoire dans les accréditations d'exploitations saisonnières ou lorsqu'il s'agit de couvrir de vastes régions ou plusieurs ateliers.

Les procédés actuels donnent à chaque parti en cause dans une demande d'accréditation ou de retrait du certificat d'accréditation une occasion égale d'arriver à leurs objectifs respectifs. Cette égalité doit être maintenue.

(d) *Closed Shop/Union shop*

The fishing industry feels strongly that Bill C-183 should include a proposal which prohibits agreements for requiring that employees belong to a union before they are hired, or that they join a union once hired. We concur with the principles of the Rand formula.

(e) *Legal Status for Unions*

Union organizations should be considered corporate entities as are employer organizations. If, as they profess, they are responsible organizations and as such insist on legal rights in labour relations, then they must also accept full legal obligations for their actions or for the actions of their officers and members.

(f) *Summary*

Bill C-183, like its predecessor Bill C-253, poses a threat to growth and change which would enable industry to increase employment and help stimulate the economy, objectives which must currently merit priority consideration on the part of government. It firmly places trade unions at a great advantage in the field of labour management relations. Rather than improve those relations, the amendments are destined to worsen them.

There is also the danger that the Bill may set a precedent for Provincial legislation. Confined to industries under Federal jurisdiction the effect of such legislation will be serious enough. Applied to the Provincial realm, such legislation would have disastrous consequences.

Respectfully submitted,

FISHERIES COUNCIL OF CANADA
per C. Gordon O'Brien, Manager.

May 3, 1972

APPENDIX 1

MEMBER ASSOCIATIONS OF THE
FISHERIES COUNCIL OF CANADA

Atlantic Fisheries By-Products Association—Halifax, N.S.
Atlantic Fishing Vessel Association—Halifax, N.S.
Canadian Atlantic Salt Fish Exporters Association—Halifax, N.S.
Fish Distributors Association of Ontario—Toronto, Ont.
Fisheries Association of B.C.—Vancouver, B.C.
Frozen Fish Trades Association Limited, The—St. John's, Nfld.
New Brunswick Fish Packers' Association—Moncton, N.B.
Nova Scotia Fish Packers Association—Halifax, N.S.
Ontario Fish Processors, Packers & Producers Assn.—Port Dover, Ont.
Prince Edward Island Fisheries Federation—Charlottetown, P.E.I.
Prince Rupert Fishermen's Coop. Association—Prince Rupert, B.C.
Prince Rupert Fish Exchange—Prince Rupert, B.C.
Quebec Fish Producers Association—Quebec, P.Q.
Quebec Seafood Distributors Association—Montreal, P.Q.
Quebec United Fishermen—Montreal, P.Q.
Vancouver Wholesale Fish Dealers Association—Vancouver, B.C.

d) *Atelier fermé/atelier syndical*

L'industrie de la pêche est fortement d'avis que le bill C-183 devrait comprendre une proposition qui défendrait aux conventions d'exiger que les employés appartiennent à un syndicat avant qu'ils soient embauchés ou qu'ils deviennent membre du syndicat une fois engagés. Nous sommes d'accord avec les principes de la formule Rand.

e) *Statut juridique des syndicats*

Les organismes syndicaux devraient être considérés comme des corps constitués de la même façon que le sont les organismes d'employeurs. Si, comme ils le disent, ils sont des organismes responsables et comme tels insistent pour avoir des droits juridiques dans les négociations ouvrières, ils doivent alors aussi accepter toutes les obligations juridiques qui découlent de leurs activités ou des activités de leurs dirigeants et membres.

f) *Sommaire*

Le Bill C-183, de même que son prédécesseur le Bill C-253, constitue une menace à l'accroissement et aux changements qui permettraient à l'industrie d'augmenter l'emploi et de stimuler l'économie, objectifs qui présentement méritent une certaine priorité de la part du gouvernement. Il place décidément les syndicats à un grand désavantage dans le domaine des relations de la gestion du travail. Plutôt que d'améliorer ces relations, les amendements sont destinés à les aggraver.

Il y a aussi un danger que le bill devienne un précédent pour les lois provinciales. Si on s'en tient aux industries sous la juridiction fédérale, l'effet d'une telle loi sera déjà assez sérieux. Appliquée au domaine provincial, une telle loi pourrait avoir des conséquences désastreuses.

Présenté respectueusement,

LE CONSEIL CANADIEN DES PÊCHERIES
par C. Gordon O'Brien, gérant.

Le 3 mai 1972

APPENDICE 1

ASSOCIATIONS MEMBRES DU
CONSEIL CANADIEN DES PÊCHERIES

Atlantic Fisheries By-Products Association—Halifax, N.É.
Atlantic Fishing Vessel Association—Halifax, N.É.
Canadian Atlantic Salt Fish Exporters Association—Halifax, N.É.
Fish Distributors Association of Ontario—Toronto, Ont.
Fisheries Association of B.C.—Vancouver, C.-B.
Frozen Fish Trades Association Limited, The—St. John's, T.-N.
New Brunswick Fish Packers' Association—Moncton, N.B.
Nova Scotia Fish Packers Association—Halifax, N.É.
Ontario Fish Processors, Packers & Producers Assn.—Port Dover, Ont.
Prince Edward Island Fisheries Federation—Charlottetown, I.P.É.
Prince Rupert Fishermen's Coop. Association—Prince Rupert, C.-B.
Prince Rupert Fish Exchange—Prince Rupert, C.-B.
Quebec Fish Producers Association—Québec, P.Q.
Quebec Seafood Distributors Association—Montréal, P.Q.
Les Pêcheurs unis du Québec—Montréal, P.Q.
Vancouver Wholesale Fish Dealers Association—Vancouver, C.-B.

APPENDIX 2

SECTION 1 of CHAPTER 23 of the STATUTES of 1966

Section 1 of An Act to amend the Combines Investigation Act and the Criminal Code, chapter 40 of the Statutes of 1959 as amended by Section 1 and the sections referred to in Section 1 of An Act to Amend An Act to amend the Combines Investigation Act and the Criminal Code, chapter 35 of the Statutes of 1964-65 is repealed and the following substituted therefore:—

"1. Nothing in the Combines Investigation Act or in section 411 of the Criminal Code shall be construed to apply to any contract, agreement or arrangement, between fishermen or associations of fishermen in British Columbia, and persons or associations of persons engaged in the buying or processing of fish in British Columbia, relating to the prices, remuneration or other conditions under which fish will be caught and supplied to such persons by fishermen between the 1st day of January 1959 and the later of

- (a) the 31st day of December 1967, or
- (b) the thirtieth sitting day of Parliament next after the day on which any resolution of either House of Parliament, based on a notice of motion in that House signed by any ten members thereof and made in accordance with the rules of that House, that this section cease to be in force is concurred in by the other House, or such sooner day as this section is repealed."

APPENDICE 2

ARTICLE 1 du CHAPITRE 23 des STATUTS de 1966

L'article 1^{er} de la *Loi modifiant la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions et le Code criminel*, chapitre 40 des Statuts de 1959, modifié par l'article 1^{er} et les articles mentionnés à l'article 1^{er} de la *Loi ayant pour objet la modification de la Loi modifiant la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions et le Code criminel*, chapitre 35 des Statuts de 1964-1965, est abrogé et remplacé par ce qui suit:

«1. Rien de contenu dans la *Loi relative aux enquêtes sur les coalitions* ou dans l'article 411 du *Code criminel* ne doit s'interpréter comme s'appliquant à un contrat, accord ou arrangement entre des pêcheurs ou des associations de pêcheurs en Colombie-Britannique et des personnes ou des associations de personnes se livrant à l'achat ou au traitement du poisson dans la province en question, quant aux prix, à la rémunération ou aux autres conditions, moyennant lesquels le poisson sera pris et fourni à ces personnes par des pêcheurs entre le 1^{er} janvier 1959 et celle des deux dates suivantes qui est postérieure à l'autre,

- a) soit le 31 décembre 1967,
- b) soit le trentième jour de session de la législature postérieur au jour où une résolution de l'une ou l'autre des Chambres du Parlement, fondée sur un avis de motion présenté dans cette Chambre, signé par dix membres de ladite Chambre et conforme aux règles de celle-ci, portant que le présent article cesse d'être en vigueur, reçoit l'assentiment de l'autre Chambre, ou telle date antérieure à laquelle le présent article est abrogé.»

APPENDIX 'H'

Firestone Tire & Rubber Company
of Canada Limited
Harley S. Firestone—Founder
Hamilton, Ontario
May 1, 1972

Office of the President

Hamilton, Ontario

The Chairman & Members
Standing Committee on
Labour, Manpower and Immigration
House of Commons
Ottawa, Ontario

Gentlemen:

Bill C-183, An Act to Amend the Canada Labour Code, has now been referred to your Committee, and we respectfully submit the following brief comments which represent our opinion of some aspects of the Bill.

While we commend the government for improving certain provisions lacking in its predecessor, Bill C-253, we are of the opinion that overall the new Bill falls short of meeting our concern, and that our fundamental objections registered last September have not been met.

Although this Company is governed by provincial labour law, the proposed amendments, if enacted, could set a trend for the provinces and will, at the least, set the standards for such national service industries as transportation, on which this Company depends for the manufacture and marketing of its products and which have direct impact on its costs.

While the Bill still retains many questionable provisions the following highlight our concern.

Unions already possess overwhelming bargaining power, and by making it necessary to have them consent to technological change sections in the collective agreement, *and*, also have them consent to waiver provisions which permit a strike during the life of the agreement, simply provides them with a powerful new weapon. This can only lead to additional potential problems in collective bargaining, at a cost to the employer who wishes to purchase a no-strike term in his agreement. It is our firm belief that the employer should be exempted from the technological change provisions of the Canada Labour Code as long as he meets one or the other of the above conditions.

Among other objectionable provisions in the amendments are those which permit the unionization of supervisory staff, and to make it easier for union certification and not for union de-certification. It should also be noted that there is no meaningful provision to encourage union responsibility by making unions legal entities.

APPENDICE 'H'

FIRESTONE TIRE & RUBBER COMPANY
of Canada Limited
Harvey S. Firestone—Fondateur
Hamilton, Ontario
Le 1^{er} mai 1972

Bureau du président

Hamilton, Ontario

Le Président et les membres
du comité permanent
du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration
Chambre des communes,
Ottawa, Ontario.

Messieurs,

Votre comité est maintenant saisi du bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail, et nous soumettons respectueusement les brefs commentaires suivants qui représentent notre opinion sur certains aspects du bill.

Tout en louant le gouvernement d'avoir amélioré certaines dispositions qui manquaient dans le bill précédent, le bill C-253, nous sommes d'avis que dans son ensemble, le nouveau bill ne répond pas entièrement à nos préoccupations et que l'on n'a pas tenu compte des objections fondamentales que nous avons faites en septembre dernier.

Même si notre compagnie est régie par une législation ouvrière provinciale, les modifications proposées, si elles sont adoptées, pourraient imprimer une orientation pour les provinces et vont au moins établir des normes pour des industries nationales de service comme les transports, dont notre compagnie dépend pour la fabrication et la commercialisation de ses produits et qui ont un effet direct sur ses frais de production.

Bien que le bill conserve encore nombre de dispositions contestables, voici nos principales préoccupations.

Les syndicats possèdent déjà un pouvoir de négociation énorme; en rendant nécessaire leur consentement en ce qui concerne les articles de la convention collective portant sur les changements technologiques, et aussi leur consentement en ce qui concerne les clauses d'abandon qui permettent une grève pendant la durée de la convention, on leur fournit tout simplement une nouvelle arme puissante. Cela ne peut qu'entraîner la possibilité de problèmes supplémentaires dans les négociations collectives, aux dépens de l'employeur qui veut obtenir dans sa convention une disposition interdisant la grève. Nous croyons fermement que l'employeur devrait être exempté des dispositions du Code canadien du travail concernant les changements technologiques tant qu'il remplit l'une ou l'autre des conditions ci-dessus.

Parmi les autres dispositions contestables des amendements, il y a celles qui permettent la syndicalisation du personnel des cadres, et celles qui facilitent l'accréditation d'un syndicat et non la désaccréditation. On doit noter aussi qu'il n'y a pas de disposition explicite propre à favoriser le sens de la responsabilité chez les syndicats en faisant de ceux-ci des entités juridiques.

It is our sincere belief that in order to live within the framework of the Preamble in the new Bill concerning free collective bargaining, that the balance in labour negotiation must reasonably be maintained, and not arbitrarily decided by law in favour of one side or the other. These comments are offered to that end.

Yours very truly,

J. Doran Moore/dt

Nous croyons sincèrement que pour que soit respecté le préambule du nouveau bill concernant la libre négociation collective, il faut maintenir un raisonnable équilibre dans les négociations de travail et non pas que la loi statue arbitrairement en faveur d'une partie ou de l'autre. Nous présentons ces commentaires dans ce but.

Votre tout dévoué,

(S)J. Doran Moore

APPENDIX I

heBELL CANADA
1050 Beaver Hall Hill
Montreal 128, Quebec
Telephone 514 870-5633

R. C. Scrivener
President

10 May 1972

The Honourable Martin O'Connell, M.P.,
Minister of Labour,
Parliament Buildings,
Ottawa, Ontario.

Dear Mr. O'Connell:

I have reviewed the copy of Bill C-183 which you were kind enough to send me, together with a copy of the statement you made following its introduction.

I note that the Bill has now passed second reading and has been referred to Committee. As you have said, the new Bill represents the results of participatory democracy. I believe that it is not only right but essential that the views of those affected by such important legislation be sought, weighed, and to the extent that it is compatible with the public's best interests, reflected in the legislation that is finally enacted. It is in this conviction that I am writing to commend your Department for its efforts in amending Bill C-253, and to express some abiding concerns with respect to the successor Bill.

In a memorandum addressed to the Honourable Bryce Mackasey on October 28, 1971, I spoke of an increasing crisis or confidence in the existing industrial relations system, and expressed the opinion that the proposed legislation did not in balance, enhance the prospects for labour peace. While we have your assurance that: "The provisions of Bill are intended to protect the public interest by increasing the stability of the labour-management relationship throughout the collective bargaining process", I am still of the opinion that several provisions of, and significant omissions from, the Bill tend to frustrate that intention. The opportunity for conflict is enhanced, for instance, by the technological change provision that allows a union to strike during the term of the collective agreement, by the extension of bargaining rights to groups not previously eligible, and by the absence of provisions curtailing public interest strikes and making unions legal entities in the interests of encouraging responsible behaviour.

Bill C-183 has a preamble that was not found in its predecessor. This addition is probably a response to the recommendation of the Task Force on Labour Relations which called for a preamble that would "replace the neutral tone of the present statute with a positive commitment to the collective bargaining system". The Task Force endorsed the present industrial relations system "in spite of its limitations and short-comings", and "not only because of its virtues, but because we see no alternative that is compatible with the heritage of western values". They also acknowledged that the system "complicates the simultaneous achievement of some of the country's goals". In view of this rather qualified endorsement, and at a time when we are constantly aware of the failures of the existing system, I find the preamble excessively positive when it proclaims the universal acceptance of freedom of associ-

APPENDICE I

BELL CANADA
1050, côte du Beaver Hall
Montréal 128, Québec
Téléphone 514 870-5633

R. C. Scrivener
Président

le 10 mai 1972

L'honorable Martin O'Connell
Ministre du Travail
Édifice du Parlement
Ottawa, Ontario.

Monsieur le Ministre,

J'ai pris connaissance du texte du projet de loi C-183 dont vous avez bien voulu me faire parvenir une copie, de même que du texte de la déclaration que vous avez faite après la présentation du projet.

Je constate que le projet de loi a maintenant subi la deuxième lecture et qu'il a été remis au comité. Comme vous l'avez mentionné, le nouveau projet de loi résulte d'une démocratie participante. Je crois non seulement qu'il convient mais aussi qu'il est indispensable de recueillir et de peser les vues de ceux qui sont visés par une mesure législative d'une telle importance et, dans la mesure où cela est compatible avec les intérêts du public, d'en tenir compte dans le texte définitif qui aura force de loi. C'est avec cette conviction que j'écris pour louer votre ministère de ses efforts en vue de modifier le projet de loi C-253, et pour exprimer certaines inquiétudes persistantes en ce qui concerne le projet qui lui succède.

Dans un mémoire adressé à l'honorable Bryce Mackasey le 28 octobre 1971, j'ai parlé d'une crise grandissante de confiance au sein du système actuel de relations industrielles, et j'ai exprimé l'opinion que la mesure législative proposée n'augmente pas, en fin de compte, les perspectives d'accalmie dans le domaine du travail. Bien que vous nous donniez l'assurance que «les dispositions du projet de loi ont pour but de protéger l'intérêt public en accroissant la stabilité des relations entre patrons et employés par le moyen des négociations collectives», je suis encore d'avis que plusieurs dispositions du projet de loi et d'importantes omissions vont à l'encontre de ce but. Les risques de conflit sont accrus, par exemple, par l'article sur les changements techniques qui permet à un syndicat de faire la grève pendant la durée d'une convention collective, par l'extension des droits de négociation à des groupes non admissibles auparavant, et par l'absence de dispositions restreignant les grèves dans l'intérêt public et donnant aux syndicats le status juridique qui les incitera à adopter une attitude responsable.

Le projet de loi C-183 comprend un préambule qui n'existait pas dans le projet précédent. Cette addition fait sans doute suite au vœu du groupe d'étude sur les relations de travail qui a demandé un exposé des motifs qui «remplacerait le ton neutre de la loi actuelle par un engagement positif vis-à-vis du système de négociation collective». Le groupe d'étude a souscrit au système actuel de relations industrielles «en dépit de ses restrictions et de ses imperfections», et «non seulement pour ses avantages, mais aussi parce qu'il ne voit pas d'autre solution qui soit compatible avec l'héritage des valeurs occidentales». Le groupe d'étude a aussi reconnu que le système «complicque la réalisation simultanée de certains des objectifs nationaux». Devant cette adhésion plutôt mitigée, et à un moment où l'on ne peut qu'être conscient des défaillances du système actuel, je trouve le préambule positif à l'excès

ation and free collective bargaining as the bases of industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations. While this company and its employees are committed to collective bargaining, a very substantial portion of the work force is not so committed, and the public is becoming increasingly disenchanted with the impact of wide spread strikes. I believe Canada's best interests would be better served if all concerned parties concentrated on improving an imperfect system rather than extending its scope.

In this respect, I am concerned at the proposal to extend bargaining rights to supervisors. Mr. Mackasey wrote to me on November 29 of last year with respect to our earlier memorandum on Bill C-253. His letter was re-assuring on the matter of unionization of supervisors—but ambiguous. He said in conclusion: "What we are saying is that the fact that a person's duties include the supervision of other employees will not automatically ban him from the bargaining unit". The fact that a person's duties included the supervision of other employees will not automatically ban him from the bargaining unit. The Labour Board, on the basis of its own criteria, has decided whether or not an incumbent of a job exercised management functions. It seems probable then, that the Board will assume that article 125 (4) has a purpose other than the one ascribed to it by Mr. Mackasey. If the Board assumes that the intention of article 125 (4) is to extend bargaining rights to the first level of management then our original concern stands. We do not believe that a supervisor can fulfil his vital role as a member of the management team while a number of the bargaining unit. Our original memorandum elaborated on our concern in this area.

The same memorandum spelt out our reaction to the provisions of Bill C-253 dealing with Arbitration and Certification Procedures. Since these provisions form part of the successor Bill, our objections in these areas are still relevant.

As your statement points out, the government was faced with two seemingly conflicting goals in considering the impact of technological change; on the one hand the necessity of encouraging change to reach our social and economic goals, on the other hand, the desire to minimize the social and economic dislocation to employees caused by such change. I can appreciate the difficulty of your position, having to assume simultaneously the role of both parties to collective bargaining, and to devise a solution capable of universal application. I think perhaps the task is an impossible one, and that in the final analysis it must be left to the two parties to free collective bargaining to resolve in the context of their particular circumstances.

While the revised provisions on technological change include two significant improvements over the earlier proposals, they will still, in our view, impose serious penalties in terms of union-management relations, efficiency and flexibility. I am compelled to repeat, in summary form, the concerns expressed in our earlier memorandum on this subject, because if it would be irresponsible of me to leave you with the impression that these concerns have been significantly reduced by the changes made in the proposed legislation.

quand il proclame l'acceptation universelle de la liberté d'association et la libre négociation collective comme étant la base même des relations industrielles pour déterminer de bonnes conditions de travail et de saines relations entre patrons et employés. Bien que notre entreprise et ses employés soient liés par des négociations collectives, une très importante partie du personnel ne l'est pas. Par ailleurs, le public devient de plus en plus ennuyé par l'impact des grèves de grande envergure. Je crois que les intérêts du Canada seraient mieux servis si toutes les parties intéressées s'efforçaient d'améliorer un système imparfait plutôt que d'en accroître la portée.

Sous ce rapport, je m'inquiète de la proposition qui vise à étendre les droits de négociation aux surveillants. M. Mackasey m'a écrit le 29 novembre dernier au sujet de notre premier mémoire sur le projet de loi C-253. Sa lettre était rassurante en ce qui concerne la «syndicalisation» des surveillants, mais elle n'en demeurait pas moins ambiguë. En effet, «ce que nous voulons dire, concluait-il, c'est que le fait que la surveillance d'employés fasse partie des fonctions d'une personne n'exclut pas forcément celle-ci du groupe de négociation». Effectivement, le fait que la surveillance d'employés entre dans les fonctions d'une personne n'a jamais exclu celle-ci du groupe de négociation. Le Conseil canadien des relations ouvrières, s'appuyant sur ses propres critères, s'est prononcé sur la question, à savoir si oui ou non le titulaire d'un poste exerce des fonctions de direction. Il semble donc que le Conseil prête à l'article 125 (4) une portée autre que celle que lui donne M. Mackasey. Si le Conseil tient l'article 125 (4) pour une extension des droits de négociation au premier échelon de direction, alors notre inquiétude première subsiste. Nous ne croyons pas qu'un surveillant puisse remplir son rôle essentiel en étant à la fois membre de la direction et membre du groupe de négociation. Notre premier mémoire explique plus à fond notre inquiétude à ce sujet.

Le même mémoire expose clairement notre position en ce qui a trait aux dispositions du projet de loi C-253 concernant les procédures d'arbitrage et d'accréditation syndicale. Puisque ces dispositions font partie du projet de loi qui lui succède, nos objections à cet égard sont encore valables.

Comme votre déclaration en fait état, le gouvernement était aux prises avec deux objectifs en apparence contradictoires lorsqu'il a examiné les conséquences des changements techniques; d'une part, la nécessité de favoriser les changements en vue d'atteindre les objectifs d'ordre économique et social, d'autre part, le désir de réduire au minimum les graves perturbations d'ordre social et économique pour les employés en cause. Je comprends à quel point il a pu être difficile pour vous de tenir simultanément le rôle des deux parties de la négociation collective, et de trouver une solution applicable dans tous les cas. Je crois que c'est peut-être une tâche impossible et qu'en dernière analyse elle doit être laissée aux deux parties de la négociation collective, dans leur contexte particulier.

Bien que les nouvelles dispositions sur les changements techniques comportent deux améliorations importantes par rapport aux propositions antérieures, elles imposeront encore, à notre avis, de lourdes sanctions sur le plan des relations syndicales et patronales, de l'efficacité et de la souplesse. Je suis contraint de réitérer, en bref, les inquiétudes exprimées dans notre premier mémoire à ce sujet, car je manquerais à ma responsabilité en vous laissant l'impression que ces inquiétudes ont été sensiblement atténuées par les modifications apportées à la mesure législative proposée.

Bill C-183 treats the introduction of technological change as an event rather than a process. This is appropriate in some industrial contexts, but does not meet the realities of every situation. We are constantly introducing new or modified equipment designed to improve customer service, shorten the work interval involved in installing or maintaining customer service, or improve the administrative efficiency of our support personnel. The introduction of such hardware is gradual and the schedule of introduction in some measure flexible. There are a number of reasons for this; capital cost considerations, our existing investment in hardware that is to be rendered obsolete by the newer device, staff training considerations, and of course our responsibility to minimize the impact on the terms and conditions of employment of our existing employees. Because of these facts, myriad changes take place without any identifiable effect on the terms of security of employment. Yet each of these myriad changes would by definition constitute a technological change under the proposed law. We would be required to notify the unions, in writing, in advance of each proposed change. The notification would have to include advice of the number and types of employees affected, and the effect on the employees affected—facts that are frequently difficult to determine even after the event.

Apart from the changes that the Company introduces in the interest of greater efficiency or higher productivity, are those forced upon us by technological changes initiated by our customers. Recent changes in technique in the construction industry are a case in point. Historically, telephone employees have been responsible for the wiring for telecommunications purposes of commercial and residential premises. Traditionally in office construction this has meant drawing cable and wire through under-floor ducts; now jiffy poles are a common substitute. Pre-wiring of residences employed substantially the same technique; modular construction of housing and apartment units will have an impact on our role in pre-wiring. We will have to respond to the changed situation with new techniques or methods.

The Company has no say in the timing or extent of such developments, but our response to them could be frustrated and negated under the proposed legislation, and an essential service denied the customer.

Over and above the types of change we have referred to above, we anticipate that there will be technological changes on a bigger scale and having a more predictable effect over a better defined time span, than the examples we have cited. It is our intention, consistent with our past performance in this area, to include in our planning of such major changes, personnel practices designed to reduce to a minimum the adverse effects of technological change on the terms and conditions of employment of our people. In the past, major changes have been accomplished with minimal disruption of the work force through consultation with our Unions. In the future a Union may find it difficult politically to turn its back on the arsenal of

Aux termes du projet de loi C-183, l'introduction des changements techniques est un résultat plutôt qu'un phénomène progressif. Tel est le cas dans certains contextes industriels, mais cela ne correspond pas à la réalité de toutes les situations. Nous introduisons constamment du matériel nouveau ou modifié dans le but d'améliorer le service aux abonnés, abréger l'intervalle entre les demandes de service et l'installation ou l'entretien de l'équipement, ou accroître l'efficacité du personnel de soutien du point de vue administratif. L'adoption du matériel nouveau se fait de façon progressive et, dans une certaine mesure, le programme d'introduction est souple. Il y a un certain nombre de raisons à cela; l'investissement que nécessite ce matériel, la valeur même des installations que de nouveaux équipements rendront vite périmées, la formation du personnel et, bien entendu, la responsabilité que nous avons envers les employés en place de réduire au minimum le contrecoup du changement sur les conditions de l'emploi. Compte tenu de ces faits, une multitude de changements se produisent sans conséquences observables sur les conditions et la sécurité de l'emploi. Toutefois, chacun de ces changements constituerait par définition un changement technique aux termes de la loi proposée. Nous serions tenus de prévenir les syndicats, par écrit, de chaque changement proposé. L'avis devrait en outre faire connaître le nombre et les catégories d'employés visés, de même que les répercussions du changement sur ces derniers, faits qui sont souvent difficiles à déterminer même après l'introduction des changements.

En plus des changements que la compagnie apporte dans l'intérêt d'une plus grande efficacité ou d'un rendement accru, il y a ceux qui lui sont imposés par les progrès techniques réalisés par ses abonnés. L'adoption récente de nouvelles techniques dans l'industrie de la construction constitue un cas type. Les employés du téléphone ont toujours eu la responsabilité du câblage des immeubles commerciaux ou résidentiels pour ce qui est des télécommunications. Dans la construction de bureaux, selon la façon habituelle de procéder, cela voulait dire faire passer les câbles et les fils dans des canalisations situées sous le plancher; maintenant, on a recours aux colonnes montantes. Le précâblage des résidences nécessitait la même technique, à peu de choses près, mais la construction modulaire d'habitations et d'immeubles d'appartements aura des répercussions sur notre rôle en ce qui concerne le précâblage. Il nous faudra faire face au changement par de nouvelles techniques ou de nouvelles méthodes.

La compagnie n'a pas le choix du moment de tels perfectionnements et ne peut en déterminer la portée, mais aux termes de la mesure législative proposée elle pourrait bien se voir obligée de faire obstacle à ces perfectionnements ou de ne pas en tenir compte, et de refuser ainsi un service essentiel à un usager.

Outre les changements dont il est question plus haut, nous prévoyons qu'il y aura des changements techniques sur une plus grande échelle, qui auront des conséquences plus facilement prévisibles sur une période de temps mieux définie. Selon la ligne de conduite que nous avons toujours suivie, nous nous proposons d'établir, dans la planification de ces changements majeurs, des pratiques destinées à réduire au minimum le contrecoup défavorable de changements techniques sur les conditions de l'emploi du personnel. Dans le passé, des changements importants ont été pratiqués avec un minimum d'inconvénients pour l'effectif, grâce à la consultation des syndicats. Dans l'avenir, un syndicat pourra trouver difficile, politique-

weapons that C-183 makes available to it, and opt for the consultative route.

As they apply to this Company's operations, the technological change provisions may effectively legislate the adoption of the adversary approach in an area where consultation has served well. But my concern is not limited to the probable impact of the proposed legislation on this Company alone.

I believe that the passage of Bill C-183 as it now stands could have serious consequences on industry generally. That is why I have felt compelled to comment critically, but I hope constructively, on the Bill.

Yours very truly,

R. C. Scrivener

ment parlant, de ne pas tirer parti de l'arsenal de moyens que le projet de loi C-183 met à sa disposition, et opter pour la consultation.

Étant donné qu'elles s'appliquent à l'exploitation de notre entreprise, les dispositions sur les changements techniques peuvent en réalité faire adopter une attitude d'opposition dans un domaine où la consultation a été, dans le passé, fort utile. Mais mon inquiétude ne se limite pas aux répercussions probables de la mesure législative proposée sur notre entreprise seule. Je crois que l'adoption du projet de loi C-183, tel quel, pourrait avoir des conséquences graves sur l'industrie en général.

C'est la raison pour laquelle je me suis fait un devoir de présenter une critique, que j'espère constructive, du projet de loi.

Recevez, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

R. C. Scrivener

APPENDIX 'J'

TO
THE CHAIRMAN AND MEMBERS OF THE STANDING
COMMITTEE ON
MANPOWER AND IMMIGRATION
SUBMISSION
by the
LETTER CARRIERS' UNION OF CANADA
on
BILL C-183
AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE
April, 1972.

Ottawa

*Submission by the Letter Carriers' Union of Canada on
Bill C-183, an Act to Amend the Canada Labour Code*

Hon. Martin O'Connell, P.C., M.P.,
Minister of Labour,
Ottawa.

Mr. Minister:

1. At the time this bill was first introduced, the Letter Carriers' Union of Canada was involved in collective bargaining under the Industrial Relations and Disputes Investigations Act. Aside from our involvement in bargaining under the Public Service Staff Relations Act, we were certified to bargain for a group of employees in Winnipeg who were employed by a company which had a contract with the Postmaster General involving delivery of mail.

2. The Post Office Department has since taken over, directly, the responsibility for such types of delivery and the employees are now employed by the Post Office Department. Due to this take-over, we now bargain for these Public Service employees under the Public Service Staff Relations Act.

3. It is conceivable, however, that the Post Office Department would let out to contractors, such types of delivery which would again place us in the position of seeking to represent employees in the industrial sector.

4. We have in our possession a copy of the submission by the Canadian Labour Congress on this Bill. To avoid unnecessary repetition we would first of all state that we completely support this submission by the Congress. (a copy of which is hereto attached).

5. We would like to deal in some depth with certain sections of the Bill. These provisions taken in order of their appearance in the Bill, are as follows:

SECTION 107—INTERPRETATION

(Definitions)

6. Our first concern in this section dealing with definitions is the deletion of a definition for "Council of Trade Unions". The Letter Carriers' Union of Canada, together with the Canadian Union of Postal Workers, presently bargains as a Council (Council of Postal Unions) under the Public Service Staff Relations Act. It is quite conceivable that the Governor in Council may delete the name of the Post Office Department from the Public Service Staff Relations Act and the Department may be established as a Corporation to which this proposed Act would then apply. Section 130 of this Bill gives mention to a Council of Trade

APPENDICE «J»

AUX
PRÉSIDENT ET MEMBRES DU COMITÉ PERMANENT
SUR
LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'IMMIGRATION
SOUMISSION
par
L'UNION DES FACTEURS DU CANADA
sur le
BILL C-183
LOI VISANT À MODIFIER LE CODE DU TRAVAIL DU
CANADA

Avril 1972

Ottawa

Soumission par l'Union des Facteurs du Canada sur le Bill C-183, Loi Visant à Modifier le Code du Travail du Canada

Hon. Martin O'Connell, P.C., M.P.,
Ministre du Travail,
Ottawa.

Monsieur le ministre,

1. Lors de l'introduction du présent bill, l'Union des Facteurs du Canada venait d'entreprendre des négociations collectives aux termes de la Loi sur les Relations Industrielles et sur les Enquêtes Visant les Différends du Travail. En plus de notre participation à la négociation collective aux termes de la Loi sur les Relations de Travail dans la Fonction Publique, nous étions accrédités pour négocier au nom d'un groupe d'employés de Winnipeg, à l'emploi d'une firme sous contrat avec le ministre des Postes, relativement à la livraison du courrier.

2. Le ministère des Postes a depuis assumé directement la responsabilité de telles livraisons et les employés font maintenant partie du ministère des Postes. À cause de cette intégration, nous devons maintenant négocier pour ces employés aux termes de la Loi sur les Relations de Travail dans la Fonction Publique.

3. Il est possible, néanmoins, que le ministère des Postes décide d'affermier ce genre de livraison à des entrepreneurs privés, et de ce fait, nous devrions de nouveau présenter une demande d'accréditation pour des employés du secteur industriel.

4. Nous avons en mains une copie de la soumission du Congrès du Travail du Canada sur ce bill. Afin d'éviter une répétition inutile, nous aimerions souligner en premier lieu que nous sommes en parfait accord avec la soumission du Congrès. (dont copie est annexée au présent document).

5. Nous aimerions traiter en profondeur de certaines sections du bill. Ces dispositions, selon l'ordre suivi dans le bill, sont comme suit:

SECTION 107—INTERPRÉTATION

(Définitions)

6. Notre première préoccupation relativement à cette section traitant des définitions est la suppression d'une définition du terme «Conseil d'unions ouvrières». L'Union des Facteurs du Canada, conjointement avec le Syndicat des Postiers du Canada, négocie présentement en tant que Conseil (Conseil des Unions des Postes) aux termes de la Loi sur les Relations de Travail dans la Fonction Publique. Il est fort possible que le Gouverneur-en-Conseil supprime le nom du ministère des Postes de la Loi sur les Relations de Travail dans la Fonction Publique, et que le ministère soit transformé en corporation. Le présent projet de Loi

Unions and we therefore submit that "Council of Trade Unions" should be defined under Section 107.

SECTIONS 111-123—CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

7. We are diametrically opposed to the proposed change in structure of the Canada Labour Relations Board and we submit that the tri-party form of Board which provides for the public, the management and trade union elements should be continued. We are opposed to a type of Board which could consist of members who are neither representative of labour nor management. We support the Canadian Labour Congress in contending that the essence of the Board's ability to be successful in the past lay in the representative character of its membership and firmly believe that any deviation therefrom would be destructive rather than constructive.

COUNCIL OF TRADE UNIONS

8. With regard to Sections 130 and 131, we welcome the provisions similar to those in the P.S.S.R.A. which provide that a Council of Unions so authorized by its components should be permitted to seek certification as bargaining agent. We take it for granted as in Section 28 of the P.S.S.R.A. that Section 130 (2) (a) and (b) provides that each union by majority vote of its membership must vest in the Council the full responsibility of collective bargaining. This we believe would answer the question as to whether the Council represented the majority as bargaining agent. We are concerned, however, as is the Congress, on two questions:

a) what is the fate of a Council component union which elects to opt out after the Council assumes bargaining rights on its behalf? and

b) what procedure must be followed by a Council whose membership of unions has increased after the Council has been awarded bargaining rights?

9. With regard to Section 134 (2), and because of the very broad manner in which it is worded, we see this Section as a potential weapon to be used against unions or councils. We believe the sub-section should be written in much more specific wording so as to prevent discrimination on grounds of race, creed, religion, etc.

SECTION 145—DELETION OF NAME OF ANY PORTION OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

10. Section 145 (1) (b) provides that for a transitional period (we believe) the Public Service Staff Relations Act applies in all respects to interpretation and application of the collective agreement. Section 56 (2) of the P.S.S.R.A. excludes certain matters from inclusion in a collective agreement which may on the other hand under this proposed part be included in a collective agreement. We take it for granted that the restrictions in that section of the P.S.S.R.A. would continue until either the Corporation or the bargaining agent had exercised its right within sub-

devrait alors s'y appliquer. La Section 130 de ce bill fait mention d'un Conseil d'unions ouvrières et nous soumettons par conséquent que «Conseil d'Unions ouvrières» devrait être défini dans la section 107.

SECTIONS 111-123—COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU CANADA

7. Nous nous objectons systématiquement au projet de modification dans la structure de la Commission des Relations de Travail du Canada et soumettons que la Commission tripartite qui accorde au public les éléments patronal et syndical devrait être maintenue. Nous nous objectons à tout genre de commission qui serait composée de membres qui ne sauraient représenter ni la partie patronale ni la partie ouvrière. Nous appuyons le Congrès du Travail du Canada dans ses affirmations que l'essence même des efforts fructueux de la Commission au cours des années passées réside dans le caractère représentatif de ses membres et nous croyons fermement que tout écart de ce principe constituerait un élément subversif.

CONSEIL D'UNIONS OUVRIÈRES

8. En ce qui a trait aux Sections 130 et 131, nous favorisons ces dispositions comparables à celles contenues dans la Loi sur les Relations de Travail dans la Fonction publique, lesquelles prévoient qu'un Conseil d'unions dûment autorisé par ses éléments constitutifs devrait avoir le droit de présenter une demande d'accréditation comme agent négociateur. Nous présumons que, similairement aux dispositions de la Section 28 de la Loi sur les Relations de Travail dans la Fonction publique, la Section 130 (2) (a) et (b) prévoit que chaque union, par vote majoritaire de ses membres, doit investir le Conseil de l'entière responsabilité de la négociation collective. Nous croyons que ceci réglerait la question quant à savoir si le Conseil représente la majorité en tant qu'agent négociateur. Il existe néanmoins deux questions qui nous préoccupent et qui préoccupent le Congrès:

a) Quel sera le sort d'une union constitutive d'un Conseil qui décide de se retirer d'un Conseil après que ce dernier a obtenu des droits de représentation en son nom? et

b) Quelle est la procédure à suivre par un Conseil dont le nombre d'unions constitutives s'est accru après que le Conseil a obtenu des droits de représentation?

9. En ce qui a trait à la Section 134 (2), et en raison de l'ambiguïté de ses termes, nous considérons cette Section comme un moyen potentiel de sévir contre les syndicats ou conseils. Nous sommes d'avis que cette sous-section devrait être rédigée en termes plus explicites afin d'éviter toute distinction injuste à l'égard de la nationalité, des croyances, de la religion, etc.

SECTION 145—SUPPRESSION DU NOM DE TOUTE SECTION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

10. La Section 145 (1) (b) prévoit que pour une période transitoire (selon notre avis), la Loi sur les Relations de Travail dans la Fonction Publique s'applique sous tous ses aspects à l'interprétation et à la mise en œuvre d'une entente collective. La Section 56 (2) de la Loi défend l'inclusion dans une entente collective de certaines questions qui pourraient, d'autre part, aux termes du présent projet, être incluses dans une entente collective. Nous présumons que les restrictions prévues dans cette Section de la Loi sur les Relations de Travail dans la Fonction publique

sections (3) to (7). If we are correct in our interpretation of Section 145, we welcome its introduction into the Bill. If we are incorrect, we would welcome the opportunity of discussing the matter further at any time which you may deem necessary or advisable.

SECTIONS 149 to 153—TECHNOLOGICAL CHANGE

11. With regard to Section 149 (2) which is in addition to that which was proposed under that section in Bill C-253, we have no quarrel with (a) since the parties would then be held responsible to bargain the aspects of technological change during the normal course of negotiations. However, the balance of subsection (2) potentially provides for a very unique occurrence in collective bargaining. Strong industrial unions, historically able to effectively bargain with equally strong companies or corporations would perhaps not experience problems under sub-section (b). However, where such strength within a bargaining agent did not exist, such bargaining agent, may, because of sub-section (b), find itself trying to exclude provisions dealing with the effects of technological change from a collective agreement so as to receive the considerations provided under this Bill. We believe that the proposed sections on technological change should be the minimum provided protection for employees under any trade union and that it should be left to the collective bargaining process to expand but not deter on such rights.

SECTION 183—PICKETING

12. Again here, we reiterate our strong support to the brief which was presented by the Canadian Labour Congress. To attempt to place our views before you in any stronger language would still in effect only be a repetition of that which was stated in the Congress brief, so please accept their views in paragraphs 57 to 62 as our views.

SECTIONS 190-194—OFFENCES AND PENALTIES

13. We are opposed to the increases in fines provided for in Section 190. We see the strike as not only a step in collective bargaining but as a social corrective. Sound labour-management relations cannot be acquired by making criminals of employees. In many cases where (alleged) illegal strides occur, the action itself is only a symptom of the illness which gave rise to it. To cure the symptom by pecuniary measures cannot in any way improve on the illness or cancer which would still remain.

14. We trust that our brief will receive your earnest consideration and we remain prepared to meet at any time to further discuss our views at any time you may deem necessary or advisable.

continueraient d'être en vigueur jusqu'à ce que la corporation ou l'agent négociateur ait exercé ses droits aux termes des sous-sections (3) à (7). En assumant que notre interprétation de la Section 145 est exacte, nous sommes certainement en faveur de son intégration dans le bill. Si notre interprétation s'avère inexacte, nous apprécierions obtenir l'occasion d'en discuter plus profondément à une date ultérieure qui vous sera convenable.

SECTIONS 149 à 153—CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

11. Concernant la Section 149 (2), laquelle constitue un supplément à la section proposée dans le bill C-253, nous n'avons aucune objection au sous-paragraphe (a) puisque les parties seraient tenues responsables de négocier les aspects des changements technologiques pendant le cours normal des négociations. Néanmoins, la balance de la sous-section (2) prévoit la possibilité d'une situation unique dans le domaine de la négociation collective. Il est possible qu'une organisation industrielle robuste, historiquement en mesure de négocier effectivement avec une compagnie ou une corporation tout aussi robuste, n'éprouverait aucun problème par la mise en œuvre de la sous-section (b). Toutefois, si une telle robustesse ne devait pas exister chez un agent négociateur, ce dernier pourrait, à cause de la sous-section (b), chercher à exclure d'une entente collective, des dispositions traitant des effets de changements technologiques afin d'être en mesure de recevoir les considérations prévues aux termes de ce bill. Nous croyons que les sections proposées sur les changements technologiques ne devraient constituer qu'un minimum de protection pour les employés d'un syndicat ouvrier, et que l'on devrait tenter d'élargir ces droits ou moyen du processus de négociation collective.

SECTION 183—LIGNES DE PIQUETAGE

12. Encore une fois, nous réitérons notre appui à la soumission présentée par le Congrès du Travail du Canada. Si nous devons tenter de vous exposer nos points de vue en des termes plus énergiques, nous ne ferions que répéter ce qui a déjà été élaboré dans la soumission du Congrès du Travail du Canada. Veuillez donc considérer les points de vue exposés dans les paragraphes 57 à 62 comme nos points de vue personnels.

SECTIONS 190-194—OFFENSES ET PÉNALITÉS

13. Nous nous objectons fortement à l'augmentation des amendes prévues aux termes de la Section 190. Nous considérons la grève non seulement comme une étape de la négociation collective, mais comme une mesure corrective sociale. Il est impossible d'établir des relations saines entre employeur et employés en transformant les travailleurs en criminels. Dans plusieurs cas où des grèves (supposément) illégales sont déclenchées, l'action en elle-même n'est qu'un symptôme du malaise qui y a donné lieu. Le fait d'enrayer le symptôme en imposant des peines pécuniaires ne peut en aucune façon améliorer le malaise qui continuerait d'exister.

14. Nous osons croire que notre soumission recevra votre sincère considération et nous sommes toujours prêts à vous rencontrer pour discuter de nos points de vue en tout temps que vous jugerez utile ou nécessaire.

Respectfully submitted on behalf of the Letter Carriers'
Union of Canada

R. Décarie
J. Mayes
J.B. Colville
W. Findlay
C. Maguire

Respectueusement soumis au nom de L'Union des Fac-
teurs du Canada.

R. Décarie
J. Mayes
J. B. Colville
W. Findlay
C. Maguire

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 12

Tuesday, May 16, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 12

Le mardi 16 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

Government
Publications

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend the
Canada Labour Code

CONCERNANT:

Bill C-183, Loi modifiant le
Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne
Guay (*Lévis*)

Loiselle
Lundrigan
McNulty
Muir
Penner

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Perrault
Ryan
Serré
Shoreyko
Skoberg

Thomas (*Moncton*)
Turner (*London East*)
Weatherhead—(20).

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, May 16, 1972
(16)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9.37 o'clock a.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Caccia, Guay (*Lévis*), McNulty, Perrault, Portelance, Serré, Skoberg, Thomas (*Moncton*), Turner (*London-East*)—(9).

Witnesses: From the Canadian Trucking Association: Messrs. A. K. MacLaren, Executive Director; C. Anshelm, Executive Director, Transport Labour Relations, B.C.; J. S. Kennedy, Labour Relations and Personnel Manager, Kingsway Transports Ltd., Ontario; J. C. Carruth, President, Overland Western Ltd., Ontario; F. Kenwood, President, Kenwood's Moving and Storage Ltd., Montreal; D. Leatherdale, General Manager, Motor Transport Industrial Relations Bureau, Ontario. From the Professional Institute of the Public Service of Canada: Messrs. L.W.C.S. Barnes, Executive Director; M. Bendel, Research Associate.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Mr. MacLaren, the Executive Director, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. MacLaren made an opening statement which was further elaborated upon by Mr. Anshelm.

The witnesses responded to questions.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance and they withdrew.

Thereafter, the Chairman invited the delegation from the Professional Institute of the Public Service of Canada to come up to the table.

The Chairman introduced the witnesses and invited Mr. Barnes to make an opening statement.

Mr. Barnes pointed out the highlights of his submission.

The witnesses responded to questions.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following are printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

1. Brief submitted by the Canadian Trucking Association, in English and French (*See Appendix "K"*).
2. Brief submitted by the Professional Institute of the Public Service of Canada, in English and French (*See Appendix "L"*).

At 12.00 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 p.m. this afternoon.

AFTERNOON SITTING
(17)

25094—14

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 16 mai 1972
(16)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 37 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Caccia, Guay (*Lévis*), McNulty, Perrault, Portelance, Serré, Skoberg, Thomas (*Moncton*), Turner (*London-Est*)—(9).

Témoins: De l'Association canadienne du camionnage: MM. A. K. MacLaren, directeur exécutif; C. Anshelm, directeur exécutif; *Transport Labour Relations*, C.-B.; J. S. Kennedy, relations de travail et directeur du personnel, *Kingsway Transports Ltd.*, J. C. Carruth, président de *Overland Western Ltd.*, F. Kenwood, président de *Kenwood's Moving and Storage Ltd.*, Montréal; D. Leatherdale, directeur général du *Motor Transport Industrial Relations Bureau*, Ontario. De l'Institut professionnel du Service public du Canada: MM. L. W. C. S. Barnes, directeur exécutif et Bendel, adjoint à la recherche.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente M. MacLaren, directeur exécutif, qui à son tour présente les autres membres de sa délégation.

M. MacLaren fait une déclaration que M. Anshelm développe par la suite.

Les témoins répondent aux questions.

A la fin de la période de questions, le président remercie les témoins et ceux-ci se retirent.

Le président invite la délégation de l'Institut professionnel du service public du Canada à venir prendre place à la table.

Le président présente les témoins et invite M. Barnes à faire une déclaration.

M. Barnes indique les points saillants de son mémoire.

Les témoins répondent aux questions.

A la fin de la période des questions, le président remercie les témoins.

Conformément à une résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, les documents suivants sont joints en appendices aux procès-verbaux et témoignages de ce jour.

1. Mémoire présenté en anglais et en français par l'Association canadienne du camionnage (*Voir Appendice «K»*).
2. Mémoire présenté en anglais et en français par l'Institut professionnel du Service public du Canada (*Voir Appendice «L»*).

A 12 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 3 h 30 de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(17)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 4.09 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Caccia, Dionne, Guay (*Lévis*), McNulty, Perrault, Portelance, Skoreyko, Turner (*London-East*)—(8).

Also présent: Mr. Mather, Member of Parliament.

Witnesses: From the British Columbia Maritime Employers Association: Mr. E. M. Strang, President;

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Mr. Strang, the president, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Strang made some opening remarks before being questioned thereon.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witness and the members of his delegation for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the Brief submitted by the British Columbia Maritime Employers Association in English is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "M"*).

At 5.20 o'clock, p.m., the Committee adjourned until 8.00 o'clock this evening.

EVENING SITTING (18)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reassembled at 8.25 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance presiding.

Members present: Messrs. Caccia, McNulty, Perrault, Portelance, Thomas (*Moncton*)—(5).

Witnesses: From the Towboat Industrial Relations Association: Messrs. Edward R. Peck, President; John H. Gardiner, Past-President, B.C. Towboat Owner's Association.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced the witnesses and invited Mr. Peck to make an opening statement.

Mr. Peck summarized his submission and was questioned thereon, assisted by Mr. Gardiner.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on March 7, 1972, the Brief submitted by the Towboat Industrial Relations Association in English and French is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "N"*).

Le Comité permanent du travail, de la main d'œuvre et de l'immigration se réunit de nouveau à 16 h 9 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Caccia, Dionne, Guay (*Lévis*), McNulty, Perrault, Portelance, Skoreyko, Turner (*London-East*)—(8).

Autre député présent: M. Mather.

Témoins: De l'association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique: M. E. M. Strang, président.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente M. Strang, président qui, à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Strang fait une déclaration puis, on l'interroge.

Après l'interrogatoire, le président remercie le témoin et les membres de sa délégation d'avoir comparu.

Conformément à une décision prise le mardi 7 mars 1972, le mémoire (en anglais) présenté par l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique est annexé aux procès-verbaux et témoignages du jour. (*Voir Appendice «M»*).

A 17 h 20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

SÉANCE DU SOIR (18)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration s'est réuni à 20 h 25 aujourd'hui sous la présidence de M. Portelance.

Étaient présents: MM. Caccia, McNulty, Perrault, Portelance, Thomas (*Moncton*)—(5).

Témoins: De Towboat Industrial Relations Association: MM. Edward R. Peck, président; John H. Gardiner, ancien président de Towboat Owner's Association, C.-B.

Le Comité résume les considérations sur le Bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente les témoins et invite M. Peck à faire les déclarations d'usage.

M. Peck résume son mémoire et répond aux questions qu'on lui pose à ce sujet, assisté de M. Gardiner.

A la fin de la période des questions, le président remercie les témoins.

Conformément à la résolution adoptée le 7 mars 1972, le mémoire présenté en français et en anglais par la Towboat Industrial Relations Association est joint en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. (*voir Appendice «N»*).

At 9.25 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 p.m. Wednesday, May 17, 1972.

A 21 h 25, le Comité s'ajourne jusqu'à 15 h 30, mercredi le 17 mai 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Tuesday, May 16, 1972.

[Text]

The **Chairman**: Gentlemen, we shall resume consideration of Bill C-183, an act to amend the Canada Labour Code. I would like to welcome this morning the Trucking Association of Canada, and I would invite the Executive Director, Mr. A. K. MacLaren, to introduce to us the members with him and also to make an opening statement.

Mr. A. K. MacLaren (Executive Director, Trucking Association of Canada): Thank you, Mr. Chairman. The trucking industry welcomes the opportunity once again to appear before the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration. I have with me today, to my immediate right Mr. Carl Anshelm, Executive Director, Transport, Labour Relations, British Columbia; Mr. D. Leatherdale, General Manager, Motor Transport, Industrial Relations Bureau, Toronto; Mr. J. C. Carruth, President, Overland Western Ltd., Second Vice-President, Canadian Trucking Association; Mr. J. S. Kennedy, President, Motor Transport, Industrial Relations Bureau, Labour Relations and Personnel Manager, Kingsway Transports Ltd., and Mr. Frank Kenwood, President, Kenwood's Moving and Storage Ltd., Director of the Quebec Trucking Association, Montreal.

Gentlemen, the Canadian trucking industry, as you will know if you have gone through our submission in detail, is rather unhappy with the collective bargaining system as it presently operates, and we are therefore not terribly impressed with what we see in Bill C-183.

• 0939

• 0940

We fully appreciate that there is no workable alternative to the collective bargaining process and certainly we are not suggesting that the process should be scrapped. However, we do feel that certain steps can be taken to improve that process and we see certain things in Bill C-183 which we feel that, in our case at least, will make a bad situation worse.

A glance at the two schedules attached to our submission will indicate to you the reason for the trucking industry's concern at this time with the collective bargaining process. A quick glance at the rate of increase in settlements compounded on previous settlements will, I think, give you a pretty clear picture of what has happened and what is happening to us.

We believe that other modes of transport and particularly the railways can point to a similar pattern of wage settlements in recent years. In short, in service industries, in transportation services in particular, the labour relations process does not seem to be working very well because of an imbalance in bargaining power.

We claim and hope to establish today that Bill C-183 is primarily a transportation labour relations bill. We hope that all members of Parliament, whom we know are concerned with increasing freight rates and decreasing service and transportation, would appreciate this particular concern. When you take away banks, which have few, if any, trade union certifications and at least do not seem to have labour relations problems that we hear about, and you take away telephone and telegraph utilities although they do have labour problems on occasion, the systems still seem to keep working; you pretty well have transport only left under federal jurisdiction, air, rail, water steve-

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 16 mai 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, nous allons reprendre l'examen du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail. Ce matin, nous avons l'Association canadienne du camionnage avec nous; je demande à son directeur, M. A. K. MacLaren, de nous présenter les personnes qui l'accompagnent et de faire une brève déclaration.

M. A. K. MacLaren (Directeur, Association canadienne du camionnage): Merci, monsieur le président. Nous sommes heureux d'avoir encore une fois l'occasion de comparaître devant le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration. À ma droite, se trouvent M. Carl Anshelm, directeur exécutif, responsable des questions de transport dans la Commission des relations du travail en Colombie-Britannique, M. D. Leatherdale, directeur de la section des transports par véhicules à moteur dans le bureau des relations du travail à Toronto, M. J. C. Carruth, qui est le président de *Overland Western Ltd.*, et deuxième vice-président de l'Association canadienne du camionnage, M. J. S. Kennedy qui est le président de la section des transports par véhicules à moteur dans le bureau des relations du travail, et qui est également responsable des relations du travail et du personnel de *Kingsway Transports Ltd.*, M. Frank Kenwood, qui est directeur de *Kenwood Moving and Storage Ltd.*, et président de l'Association du camionnage du Québec dont le siège se trouve à Montréal.

En lisant notre mémoire, vous avez dû vous rendre compte que notre secteur industriel n'est pas satisfait du

fonctionnement actuel du système des négociations collectives et que les changements proposés dans le Bill C-183 ne nous impressionnent pas beaucoup.

Nous savons que le système de négociation collective ne peut être remplacé et nous ne proposons certainement pas de le supprimer complètement. Il serait néanmoins possible de prendre certaines mesures pour améliorer ce système. Toutefois, le Bill C-183 contient des mesures qui ne pourraient qu'empirer une situation qui est déjà précaire.

Les deux graphiques que nous avons annexés à notre mémoire illustrent pourquoi la situation nous préoccupe. Si vous jetez un coup d'œil sur les chiffres qui représentent la courbe des augmentations accordées par les différents contrats, vous comprendrez la situation.

Nous croyons que la même chose est arrivée aux autres moyens de transport, surtout aux chemins de fer où les taux de salaire ont également augmenté de beaucoup. Il semble que les relations du travail ne soient pas très bonnes dans le secteur tertiaire, surtout dans le secteur des transports, ce qui s'explique par un déséquilibre des positions de négociation.

À notre avis, et c'est ce que nous voudrions rendre très clair aujourd'hui, le bill C-183 concerne surtout les relations du travail dans le secteur des transports. Nous espérons que tous les députés, qui s'intéressent de très près à l'augmentation des frais de transport des marchandises et à la diminution du coût des services et des transports nous comprendront. Si on enlève les banques, où il y a très peu d'accréditations syndicales et dont les problèmes de relations du travail viennent rarement à la surface, si on enlève les entreprises de téléphone et de télécommunications qui, quoiqu'elles aient parfois des problèmes, réussis-

[Texte]

doring, trucking, tug, towboat and a few other incidental segments of federally regulated transport.

Therefore, we would like to discuss the concepts of the bill which the proponents of same have described as setting the framework for industrial relations to meet changing environments in the seventies. For us, this statement just does not represent reality.

We have here a piece of legislation which we claim is inappropriate for the bulk of the industries under federal jurisdiction, a bill which we claim in some respects is biased. We thought carefully before we made that statement, but we could come to no other conclusion. We believe that a close analysis of the changes in the bill compared to the Woods Task Force Report will substantiate our claim that this is a biased piece of legislation.

We have dealt specifically with the particular clauses that were not incorporated in the bill as Woods recommended, which would have gone part way, at least, to redress the imbalance in bargaining power that we see. It is our contention that the bill ignores the public interest substantially. In our submission we make a comparison with the new British Industrial Disputes Act and legislation presently before Congress. Incidentally, if anyone is interested, I have a summary of all the bills before Congress. There is the Administration Bill and various other bills presented by Senators; if anyone would like to borrow that and take a look at it, they are certainly free to do so.

Basically and fundamentally, the difference between the British approach and the approach currently being considered by Congress is that most of the bills in the U.K. and the U.S. very clearly spell out from the preamble on that there is a third-party interest in collective bargaining and it is the public interest. Bill C-183 is totally devoid of any reference to the public interest right from in the preamble. Either there is an assumption or it has been purposely ignored as a consideration. In a bill primarily aimed at transport we think this should be a consideration.

We feel the bill is deficient by failing to provide realistic strike settlement options, such as the cooling-off period, compulsory arbitration perhaps, although we are not recommending compulsory arbitration. I am talking now of public interest options that would be available to the government. We believe that the failure to include such options stems from this fundamental failure to consider the public interest.

• 0945

Other deficiencies in the bill, as we have said, relate to the failure to include recommendations of the Woods Report such as the mail ballot or secret ratification vote. That would be a very important plus, we feel, in our industry.

We do not believe that the inclusion of the suggestions or the changes we have suggested in our submission, either by way of taking out provisions that we object to or adding other provisions, would fundamentally interfere with the rights of the workers under pre-collective bargaining. Apparently, however, the department or the government feels that minor changes would be unacceptable to trade unions.

There is a further consideration. You have today before you a group representing the extra-provincial trucking industry, which is only part of the for-hire trucking industry. As we have said to this Committee before, last year when Bill C-228 was up for consideration, we have a very real problem in that the 2,000 or so extra-provincial truck-

[Interprétation]

sent à maintenir le service, il ne reste pratiquement que l'industrie des transports, qu'il soit aérien, maritime ou routier, de compétence fédérale.

Nous voudrions donc discuter de ce projet de loi qui doit régir les relations du travail et répondre aux changements économiques des années 1970. A notre avis, le bill manque de réalisme.

Le bill ne convient pas à la majorité des entreprises sous la juridiction fédérale. En outre, il semble manquer d'objectivité. Nous y avons beaucoup réfléchi; c'est la seule conclusion pour nous. Je pense qu'une analyse précise des changements contenus dans ce projet de loi comparative-ment à ce que le rapport Woods proposait justifiera cette critique.

Nous voulons parler plus spécifiquement des articles qu'omet le projet de loi, qui avaient été recommandés par le rapport Woods et qui auraient au moins partiellement rétabli l'équilibre lors des négociations. Nous disons que le projet de loi ne respecte pas l'intérêt public. Nous comparons ce projet avec les nouvelles législations du travail britannique et américaine. Si cela vous intéresse, je pourrais vous montrer le résumé des projets de loi dont est saisi le congrès américain. Il y a une loi sur l'administration et une série d'autres projets qui ont été présentés par des sénateurs. Je pourrais vous prêter cette brochure, si vous le désirez.

La différence fondamentale qui existe entre le projet de loi et les législations britannique et américaine est que ces dernières parlent explicitement dans le préambule de l'intérêt d'une troisième partie c'est-à-dire de l'intérêt qu'a le public dans les négociations collectives. Dans le préambule du Bill C-183, déjà on se rend compte qu'aucune référence est faite à l'intérêt public. Peut-être n'est-ce qu'un oubli. Cette réflexion est néanmoins nécessaire dans un projet de loi qui régira surtout l'industrie du transport.

Par ailleurs nous pensons que le projet de loi ne fournit pas des solutions satisfaisantes en cas de conflit, par exemple, une période d'attente ou un arbitrage obligatoire, même si nous ne sommes pas en faveur de cette dernière mesure. Je parle des choix que le gouvernement pourrait faire dans l'intérêt général. Leur exclusion du projet de loi s'explique par le fait qu'aucune attention n'est accordée à l'intérêt général.

En outre, nous déplorons le fait qu'on ait pas donné suite à certaines recommandations du rapport Woods sur les votes de ratification ou le scrutin secret. L'application de ces recommandations serait extrêmement utile pour notre industrie.

Nous ne pensons pas qu'en enlevant ou en ajoutant certaines dispositions comme nous le demandons on diminuerait les droits obtenus par les travailleurs lors des négociations antérieures. Le Ministère ou le gouvernement semblent néanmoins d'avis que même des changements mineurs ne seraient pas acceptés par les syndicats.

Il y a autre chose encore. Le camionnage hors provinces, représenté ici aujourd'hui, ne constitue qu'une partie de l'industrie du camionnage de location. Comme nous l'avons signalé l'année dernière au Comité lors de l'étude du Bill C-228, nous devons faire face au problème de la concurrence. Nos 2,000 entreprises canadiennes de camionnage hors provinces sont constamment aux prises avec les entreprises de camionnage de location qui relèvent de la

[Text]

ing companies in Canada compete, in most cases for most of their business with intraprovincial for-hire trucking companies that come under provincial labour legislation. But if you do one or two per cent of your business across the provincial boundary, all your employees come under the federal labour code. This creates stresses and strains with all aspects of the Canada Labour Code, and again with differences that show up in Bill C-183 compared to what has been done or considered at the provincial level.

We realize, of course, that there is nothing that the Committee or even Parliament at this time can do about that situation, but we believe it is a consideration which should be kept in mind when one is considering our specific objections to the bill.

Inter-modal competitive forces in transport are such today that it makes it very difficult for our industry to accept a strike. We have indicated in our submission that not only is there competition from rail, and from trucking companies that are not under collective agreement, but there is growing competition from private and lease trucking. The situation that truckers face in collective bargaining—when it looks like the crunch is coming or a strike situation may be developing, when your major customers, your major shippers, call you ahead of time and say, I want to know well in advance when a strike is liable to be called because I intend to buy my own fleet or lease my own fleet, this happens regularly. It happens every time the crunch comes in collective bargaining, and you can imagine what that does to the management bargaining position. That is why we say, the industry cannot take a strike.

It is basic to our position that we feel the bill is not adequate. We feel that the bill contains some things that hurt us, and we feel that the bill contains major omissions.

If I may, I would ask Mr. Anshelm next to me, to deal very briefly with the specific provisions in the bill to which we object. This starts at page 8 of our main submission, and on page 2 of our summary. Thank you.

The Chairman: Mr. Anshelm.

Mr. C. Anshelm (Executive Director, Transport, Labour Relations, British Columbia. The Canadian Trucking Association): Dealing specifically with Section 107—Definition of "Dependent Contractor"—we can only conclude, and I think the authors of the bill would agree, that it was directed specifically and squarely at the for-hire trucking industry. I cannot help but wonder why the trucking industry should be singled out for this particular type of treatment.

If the members of the Committee would care to read the definition of dependent contractor on page 3, I think that any fair-minded person could only conclude that the duties and the services and the contracts that apply to dependent contractors in trucking could equally as well apply to construction companies, service station operators, storekeepers, barbers shops, or almost any type of small business enterprise. We are not aware of why the trucking industry should be singled out for this particular type of treatment. We thought the government in its platform and policies expressed some appreciation and support for the free enterprise system. Yet that is not evident in the type of treatment the government is intending to deal to the trucking industry. We are not so naive as to believe there are not problems within the industry, that there are not some unscrupulous operators, but we are not going to admit that there is a higher ratio of unscrupulous operators in the trucking industry than there are amongst construction companies or barbers or service station opera-

[Interpretation]

législation provinciale. Il suffit de 1 ou de 2 p. 100 du volume de transport à l'extérieur de la province pour que tous les employés relèvent du Code fédéral du travail. L'application du Code du travail crée de nouvelles difficultés et avec le Bill C-183 l'écart avec les législations provinciales s'élargit encore.

Nous reconnaissons le fait que ni le Comité ni le Parlement ne peuvent encore remédier à cette situation, mais ce sont des arguments qu'il ne faudrait pas perdre de vue lorsqu'il s'agira de modifier le bill.

La concurrence dans l'industrie des transports est telle aujourd'hui, que nous ne pouvons que difficilement accepter une grève. Notre mémoire ne parle pas seulement de la concurrence que se livrent les chemins de fer et les entreprises de camionnage, en dehors des négociations collectives, mais encore de la concurrence grandissante de la part des entreprises de location. Il arrive souvent, lorsque des difficultés s'annoncent où qu'il y a menace de grève que vos clients les plus importants vous demandent pour quelle époque il faut s'attendre à une grève parce qu'ils se proposent d'acheter ou de louer leurs propres moyens de transports. Chaque fois que les négociations se trouvent dans une impasse, le cas se produit vous pouvez facilement vous imaginer que cela affaiblit la position des employeurs. Pour cette raison, notre industrie ne peut pas se permettre de grèves.

C'est une des raisons fondamentales pour lesquelles nous disons que le projet de loi ne correspond pas à la réalité. D'un côté, il contient des mesures qui vont à notre détriment, d'un autre côté, il y a des oublis importants.

M. Anshelm pourrait peut-être brièvement traiter les articles contre lesquels nous nous élevons. Nous commencerons par la page 8 du mémoire et par la page 2 de notre résumé. Merci.

Le président: Monsieur Anshelm.

M. C. Anshelm (directeur exécutif, Transports, Relations du travail, Colombie-Britannique, Association canadienne des camionneurs): La définition «d'entrepreneur dépendant» à l'article 107 semble exclusivement valoir pour l'industrie du camionnage de location; les rédacteurs du bill seront sûrement d'accord avec nous. Pourquoi vouloir mettre à part cette industrie?

Si vous lisez la définition de l'entrepreneur dépendant à la page 3, vous ne pourrez que conclure que les conditions de travail et de contrat pourront être appliquées non pas seulement aux entrepreneurs dépendants de camionnage, mais encore à la construction, aux stations d'essence, aux coiffeurs ou à n'importe quelle petite entreprise. Il n'y a pas de raison de choisir l'industrie du camionnage plus spécialement qu'une autre. Nous croyions que le gouvernement avait reconnu les mérites de la libre entreprise. Ce projet de loi n'en fait toutefois pas état, du moins en ce qui concerne les transporteurs routiers. Nous savons très bien qu'il y a des problèmes dans notre industrie, qu'il y a des entrepreneurs peu scrupuleux, mais ils ne sont pas plus nombreux que parmi les entrepreneurs de la construction, les exploitants de postes d'essence ou les coiffeurs. Le gouvernement pourrait résoudre les problèmes touchant l'industrie du camionnage par les règlements établis en vertu de Code canadien du travail (Normes) qui lui donne une certaine liberté d'action et la possibilité de consulter les patrons et les syndicats sur les règlements qu'il fau-

[Texte]

tors. We feel that if the government has a particular problem in enforcement in the trucking industry they are certainly busy drafting regulations under the Canada Labour Standards Code—there is certainly room for enforcement there; there is certainly room for consultation with management and with unions in the type of regulations that should be provided; there is certainly room for co-operation amongst the groups in enforcing it. If this is the particular problem that the government has in mind in taking care of a minority of unscrupulous operators, we feel that it is nothing but an attack on the free enterprise system, specifically in the trucking industry, in the provisions that are provided in the definition of "dependent contractor".

• 0950

I would like to take you into Section 125 (4) under "Supervisory Personnel". Anybody that has had any practical experience in attempting to manage a company or attempting to look after the problems of union people, regardless of which side of the table he might come from, could only be apprehensive about a provision in the act which would include supervisory personnel within bargaining units. Supervisory personnel is management's direct contact with union members on the job on a day-to-day basis; yet this provision would include the supervisory people within the same local unions and the same bargaining units as the people over whom they supervise, people whom they have to discipline at times, people on whom they have to make reports in a confidential or non-confidential manner. Conversely, if I were a union member I would wonder at the consistency of an act which says there cannot be a company-dominated union. I would wonder whether there might be an opportunity for people who wanted to distort the purpose of collective bargaining of moving in with supervisors to influence the union in a manner that would result in preferential treatment to the employer. I say this is a practical problem and there is the opportunity for this to take place.

We suggest that there are two different groups. There is the supervisory group whose loyalties must remain with the employer, who must be under his direction and control and all aspects of deployment and assignments and what not. On the other hand, there are those who are under the union agreement and have their loyalties and obligations to the union and work under the constitution and by-laws and collective agreements of the unions. We say there is a gross error if people writing this act feel that this is in any way going to enhance collective bargaining or industrial relations. If they want these people in separate bargaining units and they are not involved in too high a degree of management, then allow these people to exercise their democratic rights and say whether they do or do not want to be in collective bargaining units.

• 0955

On the opportunity for supervisors to meet in the same meetings with the people who are working under them to draw up demands for collective agreements, I wonder what type of lever a group of people would have if they wanted to be vindictive to their supervisor and say he did not deserve an increase, that we are demanding increases for ourselves of 15 per cent but we do not agree that that supervisor deserves an increase so we will not request one for him because we do not particularly like him. Conversely, if the employer took control of a group and asked for an increase for his supervisors to maintain their loyalty it

[Interprétation]

drait établir. Ce code permet également une certaine coopération entre les différents groupes qui y sont soumis. Si ce projet de loi doit uniquement servir à résoudre les problèmes que posent ces quelques entrepreneurs peu scrupuleux, il ne fait rien de moins qu'attaquer la libre entreprise, surtout dans l'industrie du camionnage, vu la définition qu'il donne de l'«entrepreneur indépendant».

Passons maintenant à l'article 125(4) qui concerne les employés de surveillance. Toute personne qui a travaillé que ce soit du côté patronal ou syndical, ne pourra que critiquer une disposition qui tend à inclure les agents de surveillance dans les unités de négociations. Les employés de surveillance remplacent la direction dans les contacts quotidiens avec les membres du syndicat. L'article prévoit

pourtant que ces personnes feront partie des mêmes syndicats et des mêmes unités de négociation que les personnes qu'elles surveillent, qu'elles doivent éventuellement discipliner ou à propos desquelles elles doivent établir des rapports confidentiels ou autres. Si j'étais un représentant syndical, je me demanderais alors où est la logique, puisque cette loi dit qu'il ne peut y avoir de syndicat contrôlé par l'entreprise. Ne serait-il pas possible que des personnes mal intentionnées qui veulent influencer les négociations collectives envoient des surveillants pour que les résultats soient favorables à l'employeur? C'est une hypothèse tout à fait justifiée.

Il faut qu'il y ait deux groupes. D'abord, il y a les surveillants qui doivent être solidaires de l'employeur dont ils reçoivent leur mission, etc. Ensuite, il y a les syndiqués qui sont solidaires de leur syndicat et obéissent à ses statuts, à ses règlements et aux conventions collectives signées par le syndicat. C'est une grave erreur de la part des gens qui ont rédigé cette loi de croire qu'elle pourrait améliorer les négociations collectives où les relations de travail. Quant aux agents de surveillance qui n'ont pas trop de responsabilités et pour lesquels il faudrait des unités spéciales, on pourrait leur demander s'ils veulent ou non, faire partie d'une unité de négociation collective ce qui respecterait leurs droits.

D'un autre côté, il se pourrait qu'il soit très désagréable pour un surveillant de rencontrer dans les réunions syndicales les personnes qu'il surveille, afin qu'ils définissent ensemble leurs revendications. Si les employés veulent se venger de leur surveillant, ils n'auront qu'à dire qu'il ne mérite pas d'augmentation tout en demandant 15 p. 100 pour eux-mêmes. Par contre, l'employeur pourrait intervenir dans une unité qu'il contrôle assez bien pour demander que les surveillants soient augmentés, afin de s'assurer leur loyauté, ce qui serait également un sabotage de la négociation collective, aux dépens des ouvriers.

[Text]

would sabotage the bargaining process and there would be nothing for the people on the job.

I say that this is extremely dangerous.

I would like to take you to Clause 133 on page 22 of the bill, the declaration of a single employer.

I do not profess to be a lawyer but as one who works on these bills from time to time I have a certain comprehension of them. I suggest that any person who read that could only conclude that it was extremely broad, nebulous and vague and, as such, could only be considered as dangerous.

Where, in the opinion of the Board, associated or related federal works ... are operated by two or more employers, having common control or direction, the Board may, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations ... declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works ... are a single employer and a single federal work ...

We suggest that you could have a conglomerate, an operation in Quebec City and another in Vancouver in associated or related works where there would be no practical relationship, where the work force could be entirely different, where collective agreements could be entirely different, where the basic aspirations of the employees could be entirely different, yet the bill says here that by some process, and nobody knows what process, they could be declared a single business or undertaking and be a single employer.

We suggest that if you combine the possibilities of a single certification covering those two very diverse and geographically distant company structures this clause of the bill could only be considered as being extremely dangerous.

I would like now, Mr. Chairman, to go to the technological change, Clause 149 to 153. The transportation industry, certainly most employers in the part of the country that I come from, generally have been including in their collective agreements arrangements for technological change. It is the intention of this Committee and the intention of the government that every employer should have hanging over him the threat of a reopening of a legal and subsisting collective agreement because he introduces into his work a new type of equipment or material, a change in the manner in which he carries out his work that would affect the employees, when he has already made provision for it in the collective agreement. This type of thing inhibits them completely in introducing more efficiency. In spite of the fact that this is designed to help employees, I suggest that it will have the reverse effect and inhibit the employer from introducing new means of increased efficiency and productivity. This point with us would have to have an adverse effect on the employees. The only way the employer can recover increased labour costs in collective agreements is by being more efficient and having more productivity.

• 1000

Looking specifically at some of the details in proposed Section 149, we cannot help but wonder if there are not some contradictions or maybe an error. Proposed Section 149(1) is an interpretation of "Technological Change". It says:

(a) the introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by him in the operation of the work, ...

[Interpretation]

Cet article pourrait créer des situations très dangereuses.

Passons à l'article 133 qui traite de la déclaration de l'employeur unique. Cela se trouve à la page 22 du bill.

Je ne suis pas avocat, mais j'ai l'habitude de ce genre de loi. A mon avis, cet article est trop large, trop nébuleux et trop vague, et donc dangereux.

Lorsque le Conseil est d'avis que des entreprises fédérales associées ou connexes sont exploitées par deux employeurs ou plus qui assument en commun le contrôle ou la direction, il peut, après avoir donné aux employeurs la possibilité raisonnable de présenter des observations, déclarer, par ordonnance, qu'à toutes fins de la Présente partie, ces employeurs ainsi que les entreprises exploitées par eux que l'ordonnance spécifie, constituent respectivement un employeur unique et une entreprise fédérale unique.

Imaginez le cas de deux entreprises de camionnage qui se trouvent l'une à Québec, l'autre à Vancouver, et qui travaillent ensemble. Leurs ouvriers sont différents, et n'ont aucun contact. Les conventions collectives sont entièrement différentes, et les employés n'ont pas du tout les mêmes revendications. Néanmoins, le projet de loi dit que ces deux entreprises doivent se déclarer comme employeur unique.

Je pense que vous me comprendrez si je vous dis que l'octroi d'une seule accréditation pour ces deux entreprises, qui se trouvent à des milliers de milles l'une de l'autre et qui fonctionnent sur un mode tout à fait différent, serait une chose extrêmement dangereuse.

J'en arrive maintenant au changement technologique, qui est traité dans les articles 149 à 153. La plupart des employeurs de ma région ont déjà inclus dans leurs conventions collectives des clauses traitant des changements technologiques. Est-ce que le comité ou le gouvernement veulent faire peser sur chaque employeur la menace de devoir renégocier une convention collective, avant qu'elle n'expire, à chaque fois qu'il changera son matériel, ou sa manière de travailler, alors qu'il en a déjà prévu les conséquences dans cette convention? Ce genre d'article empêcherait tout changement destiné à accroître la rentabilité de l'entreprise. Au lieu d'aider les employés, ceci aura l'effet contraire et empêchera l'employeur de faire appel à des techniques nouvelles pour augmenter sa productivité. Les employés en subiront donc le contrecoup. Seule l'augmentation de la rentabilité et de la productivité permet à l'employeur de compenser les augmentations des salaires accordées lors des négociations collectives.

Nous nous demandons s'il n'y a pas une contradiction ou une erreur dans l'article 149 (1). On y trouve cette définition du «changement technologique»:

(a) la mise en service, par un employeur, dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ...

[Texte]

(b) a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.

Then proposed Section 150(1) says:

An employer who is bound by a collective agreement and who proposes to effect a technological change that is likely to affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of his employees to whom the collective agreement applies shall give notice of the technological change . . .

I suggest that there is an inconsistency there. There is an inconsistency between proposed Section 149(1)(a) and (b) and proposed Section 150(1).

We suggest too that the proposed act in its application is going to be too cumbersome, with too many vague generalities where there should not be generalities. Yet in other proposed sections you cannot help but wonder if some of the vagueness is not deliberate.

Mr. Chairman, I would like to go on and talk about another aspect of the bill, not what you will find between the covers but what you will not find in the bill. There are several things, and one that interests me particularly is that there is nothing in the bill that would even purport to give employers some similar type of structure that unions enjoy, nothing that would allow employers an opportunity to have a parallel structure, to have a parallel process for becoming recognized and legitimized. It is rather ironic that the only provisions in the bill that recognize an employers' organization must be initiated by a union. If this is any sense of fair play, any sense of balance in power, of centering a pendulum, if you will, then we fail to see it. All that we ask is that there be a provision in the bill that allows accreditation, that allows for recognition and the legitimization of employers' organizations. This bill does not do that. There are pages and pages and pages of how you can be certified and decertified and what you can do and what you cannot do and what it imposes on employers when this happens. There is nothing in there that formally recognizes an employer organization as such unless the procedure is initiated by a union.

We are not asking for anything that imposes compulsory membership on any company. We do suggest that there be a voluntary accreditation and recognition of employers' organizations. If employers want to band together and centralize collective bargaining, then they have this opportunity and their members once committed to it, would be bound by the collective agreement and bound by the procedures until such time as the agreement was concluded. We suggest that this is a serious omission that certainly this Committee could recommend be introduced into that bill. Thank you, Mr. Chairman.

• 1005

The Chairman: Mr. Anshelm.

Mr. Anshelm: Mr. Chairman, we are ready for questions.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, I just have a few brief comments to make. I notice that you mention, sir, some of the legislation that is now proposed before the Senate across the line. I wonder whether or not you are aware of the Hartke—Burke bill that is now proposed there and whether you would subscribe to that type of support. You seem to suggest that we should be looking at some of the legislation, anyhow.

[Interprétation]

(b) un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage, qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

A l'article 150(1) on peut lire:

Un employeur qui est lié par une convention collective et qui se propose d'effectuer un changement technologique qui aura vraisemblablement pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important de ses employés auxquels la convention collective s'applique, doit donner avis du changement technologique . . .

Je crois qu'il y a une contradiction entre l'article 149(1)(a) et (b) et l'article 150 (1).

Nous croyons également que cette loi sera trop difficile à appliquer car elle contient trop de généralités qu'il faudrait préciser. On se demande parfois, en lisant certains articles, si ce n'est pas fait délibérément.

Monsieur le président, j'arrive à un autre aspect de ce projet de loi, qui concerne justement tout ce qui ne s'y trouve pas. Plusieurs choses manquent, mais un point m'intéresse plus particulièrement; c'est que ce projet de loi ne parle pas du tout de la possibilité de doter les patrons de structures analogues à celles des syndicats et qui seraient légalement reconnues. Ironiquement, les seules dispositions qui reconnaissent l'organisation patronale reposent sur les syndicats. Nous n'arrivons pas à croire que l'on veuille vraiment établir un juste milieu. Nous demandons seulement que le projet de loi reconnaisse l'accréditation d'organisations patronales, ce qu'il ne prévoit pas. Il y a des pages et des pages expliquant comment obtenir une accréditation, comment la révoquer, ce que l'on peut faire ou ne pas faire et quelles en seront les conséquences pour l'employeur. L'existence d'organisations patronales n'est pas formellement reconnue, sauf sur l'initiative d'un syndicat.

Nous ne demandons pas l'affiliation obligatoire des entreprises à un syndicat patronal. Nous demandons la libre accréditation et la reconnaissance d'organisations patronales. Que l'on permette aux employeurs de se grouper pour mener les négociations collectives dont les résultats les engageraient, tous jusqu'aux dates d'expiration prévues. Nous pensons qu'il s'agit d'un oubli grave et que le Comité devrait faire une recommandation à ce sujet. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Anshelm.

M. Anshelm: Monsieur le président, nous sommes prêts à répondre aux questions.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, je n'ai que quelques observations à faire. Vous avez parlé, monsieur, de certaines des propositions dont est saisi le Sénat américain. Connaissez-vous le projet de loi Hartke-Burke et êtes-vous en faveur de ce genre de soutien? Il m'a semblé que vous désiriez que nous étudions certaines de ces mesures.

[Text]

Mr. MacLaren: There are something like 12 bills, Mr. Skoberg, before Congress. We refer to the Administration bill. I have been told that the bill most likely to receive recognition is the one sponsored by Senator Packwood. Whether this is true or not I do not know. It is Bill S-3232. I have not been through all the other ones. We refer to the Administration bill as being an indication of what the U.S. administration was thinking in putting it before Congress now. I think most of the bills contain some strike settlement options that the President will have at his discretion, but I have not been through them all in detail.

Mr. Skoberg: May I ask if there is any connection between the Canadian Trucking Association and one across the line in the United States? Do you have a relationship with them?

Mr. MacLaren: We have nothing more than a friendly relationship. The Canadian Trucking Association has a staff of five and they have a staff of 350 and a budget of \$7 million. On occasion they can be quite helpful to us.

Mr. Skoberg: I presume you are speaking for all the people who belong to your association, and you say that you are very unhappy with the collective bargaining process. How many work stoppages and man hours lost have you had in your industry in the last 10 years?

Mr. Anshelm: I could not answer that question.

Mr. Skoberg: Then why would you be unhappy with the collective bargaining process?

Mr. MacLaren: for a very simple reason. We are unhappy with the collective bargaining process because we say management has a very, very weak bargaining position and we also say that we cannot take a strike, as we spell out very clearly in our submission.

Mr. Skoberg: But my point is, if I may interject, that if you have had some unhappy experiences I could appreciate the comment you have made, but if you have not had some unhappy experiences and there have not been any appreciable number of man hours lost due to work stoppages it rather amazes me that you would make the broad statement that you are unhappy with collective bargaining in a free society.

Mr. MacLaren: Well, you missed the thrust of our submission...

Mr. Skoberg: These are your words, "unhappy with collective bargaining".

Mr. MacLaren: Absolutely.

Mr. Skoberg: There must be a reason for being unhappy.

Mr. MacLaren: We are unhappy because we say there is an imbalance of bargaining power. There was a very serious strike in Ontario, as we point out in our submission, in the mid-nineteen sixties and the gentlemen from Ontario who went through that can comment further. It went on and on and on. I think the trucking industry was dealing with a group of five locals and you could never get agreement with all five of them, and it went on for a long time and there was violence. That was the last serious strike I know of. There may have been one in Quebec.

[Interpretation]

M. MacLaren: Monsieur Skoberg, le Congrès étudie quelque chose comme 12 projets de loi. Nous faisons allusion au projet de loi sur l'Administration. Je me suis laissé dire que celui qui était le plus susceptible d'être approuvé était celui présenté par le sénateur Packwood. Tout du moins, c'est ce qu'on m'a dit. Il s'agit du Bill S-3332. Nous nous sommes référés au bill sur l'Administration car il nous donne une idée des projets de l'administration américaine. La plupart des projets de loi déposés mettent à la disposition du Président différentes options de règlement des grèves mais je ne les ai pas toutes examinées en détail.

M. Skoberg: Y a-t-il un lien entre l'Association canadienne du camionnage et celle des États-Unis?

M. MacLaren: Nous avons des rapports amicaux, mais rien de plus. L'Association canadienne de camionnage emploie cinq personnes; celle des États-Unis emploie 350 personnes et a un budget de 7 millions de dollars. A l'occasion, elle nous rend service.

M. Skoberg: Je suppose que vous êtes le porte-parole des adhérents de votre association et que c'est en leur nom que vous dites que le principe de négociation collective ne vous satisfait pas. Combien y a-t-il eu d'arrêts de travail et d'heures de travail perdues au cours des dix dernières années, dans votre secteur?

M. Anshelm: Il ne m'est pas possible de répondre à cette question.

M. Skoberg: Alors pourquoi le principe de négociation collective ne vous satisfait-il pas?

M. MacLaren: Pour une raison fort simple. Le principe de négociation collective ne nous satisfait pas car le patronat se trouve toujours dans une position de faiblesse, lors des négociations, du fait qu'il ne peut pas prendre le risque d'une grève, comme nous l'avons indiqué clairement dans notre mémoire.

M. Skoberg: Oui, mais si je peux me permettre, ce que je veux dire c'est que si vous aviez connu des expériences malheureuses, je comprendrais ce que vous venez de dire. Mais si vous n'en avez pas connues, si vous n'avez pas perdu d'heures de travail à cause de grèves, il me semble plutôt surprenant que vous déclariez de but en blanc que le principe de la négociation collective, dans une société libre, ne vous satisfait pas.

M. MacLaren: L'idée maîtresse de notre mémoire a dû vous échapper...

M. Skoberg: Vous avez dit: «Le principe de négociation collective ne nous satisfait pas».

M. MacLaren: Exactement.

M. Skoberg: Si cela ne vous satisfait pas, il doit y avoir une raison.

M. MacLaren: Cela ne nous satisfait pas car nous disons que l'une des deux parties occupe une position de force lors des négociations. Comme nous l'avons indiqué dans notre mémoire, au milieu des années 1960-1970, il y a eu une grève très grave en Ontario et les représentants de cette province qui l'ont connue pourront vous en parler plus longuement. Cette grève s'est éternisée. Il fallait que l'industrie du camionnage traite avec un groupe de cinq syndicats locaux et on ne pouvait jamais parvenir à un accord avec tous les cinq. Cela a duré très longtemps et il y a eu des actes de violence. A ma connaissance, cela a été la dernière grève sérieuse. Il y en a peut-être eu une au Québec.

[Texte]

Mr. J. S. Kennedy (Labour Relations and Personnel Manager, Kingsway Transports Ltd., Ontario): The Ontario situation entailed a 13-week strike, and it happened when Quebec was on strike for similar reasons. Mr. MacLaren mentioned the weak bargaining position of the companies. This is true in the sense that we lost a lot of our business permanently to lease companies, private carriage, railroads, freight and express. The irony of the whole situation is that we had seven memorandums of agreement which went back to the union membership for ratification without secret ballots, without mail ballots, and it was turned down by substantial majority and, without too many significant changes in the final offer, the government supervised ballot showed an excess of 30 per cent majority for acceptance. All these facts are on record in the department.

• 1010

Mr. MacLaren: The concerned and where we say that we are pretty disillusioned with the collective bargaining process is the competitive reality which I referred to in my opening statement, and I do not think you measure this by the number of strikes that have taken place; you measure it by the schedules that we have attached which show the kind of settlements we have had to sign. We say that for competitive reasons the industry cannot afford to take a strike, so what kind of a bargaining position do you have? That is why we are dissatisfied.

Mr. Skoberg: Would I be correct in—and we will not pursue this...

The Chairman: Excuse me, Mr. Skoberg. Mr. Carruth would like to add something.

Mr. J. C. Carruth (President, Overland Western Ltd., 2nd Vice-President, Canadian Trucking Association): I would like to add one general comment with respect to your question about what labour problems we have had in the last ten years. This takes us back to 1962, at which time we had a strike in Ontario for 6 weeks and in Quebec for some 12 to 13 weeks. The next set of negotiations in Ontario, as Mr. Kennedy pointed out, resulted in a 13-week strike in Ontario. Subsequent to that we negotiated two labour settlements, both of which were in excess of 40 per cent compounded for three-year agreements simply because the balance of power was on the other side. The percentage of settlements in the Ontario and Quebec trucking industry, particularly after those two disastrous strikes, during which we lost considerable business to our competition, were such that we were in a position where we just could not afford to take another strike, not necessarily economically but because we would not have any business left if we took another 13 or 14-week strike.

Mr. Skoberg: Would I be correct in stating that so far as your association is concerned you are firm believers in *laissez-faire*, no collective bargaining, because of your unhappy experience, or do you believe in the collective bargaining process?

[Interprétation]

M. J. S. Kennedy (Chargé des relations du travail et du personnel, Kingsway Transports Ltd., Ontario): La situation en Ontario avait entraîné une grève de 13 semaines, et c'est aussi ce qui s'est passé au Québec pour des raisons similaires. M. MacLaren a parlé de la position de faiblesse des sociétés lors des négociations. C'est exact, car nous avons perdu pour toujours une grande partie de notre marché, au profit des entreprises de location, des compagnies privées, des chemins de fer, tant pour le fret que pour les colis express. Le plus beau de l'histoire c'est que nous avions envoyé aux syndicats sept propositions d'accords, pour qu'ils les ratifient directement, sans scrutin, et qu'elles ont toutes été repoussées par une forte majorité, alors que l'offre finale, qui ne comportait pas tellement de modifications, a été acceptée, lors du scrutin contrôlé par le gouvernement, à une majorité dépassant les 30 pour cent. Tous ces faits sont consignés.

M. MacLaren: Nous sommes aussi désenchantés de la façon dont se poursuivent les négociations collectives car on ne tient pas assez compte de la situation concurrentielle dans laquelle nous nous trouvons et dont j'ai parlé dans ma déclaration préliminaire; à mon avis, on ne peut évaluer cette situation par le nombre de grèves qui se sont produites. Il faut plutôt tenir compte des tableaux que nous avons joints à notre mémoire qui montrent le genre de conventions que nous avons dû signer. En raison de la forte concurrence qui existe à l'heure actuelle les industriels ne peuvent laisser leurs ouvriers se mettre en grève, ce qui les affaiblit à la table de négociation. Voilà pourquoi nous sommes désenchantés.

M. Skoberg: Aurais-je raison de dire—et nous ne poursuivons pas ce...

Le président: Pardonnez-moi, monsieur Skoberg, monsieur Carruth aimerait ajouter quelque chose.

M. J. C. Carruth (président de Overland Western Ltd. et 2^e vice-président de l'Association canadienne des camionneurs): J'aimerais ajouter un commentaire d'ordre général au sujet de votre question qui portait sur le genre de problèmes que les syndicats ont rencontrés au cours de la dernière décennie. Il faut revenir à l'année 1962, lorsqu'une grève a éclaté en Ontario pendant 6 semaines et une autre au Québec pendant 12 ou 13 semaines. En Ontario, comme M. Kennedy l'a fait remarquer, les négociations qui ont suivi ont débouché sur une grève de 13 semaines. Par la suite nous avons négocié 2 conventions collectives où nous avons dû accepter une hausse de plus de 40 p. 100, aux termes d'un accord de 3 ans, simplement parce que nous étions en position de faiblesse. Le pourcentage de conventions collectives dans l'industrie du camionnage en Ontario et au Québec, particulièrement à la suite de ces 2 grèves désastreuses, durant lesquelles bon nombre de nos contrats sont allés à nos concurrents, était tel que nous n'étions pas en mesure de permettre une autre grève, pas nécessairement à cause de la situation économique mais surtout parce que nous aurions perdu tous nos contrats dans le cas d'une nouvelle grève de 13 ou 14 semaines.

M. Skoberg: Ai-je raison de dire que les membres de votre association favorisent surtout une politique de *laissez-faire*, c'est-à-dire de refus des conventions collectives, du fait de l'expérience désastreuse que vous avez connue ou bien, croyez-vous vraiment au processus de négociation collective?

[Text]

Mr. MacLaren: We said in our opening statement that there is no alternative to the collective bargaining process. We are unhappy with this bill because none of the Woods task force recommendations that you might have called regressing the balance in favour of management, the secret ballot or the accreditation procedure were included. All the changes in it, except the procedural changes with respect to the new Canada Labour Relations Board, we feel are changes that are favourable to labour.

Mr. Skoberg: Could you possibly tell me if you consider your industry to be efficient? You dealt at some length with productivity and efficiency; the productivity, of course, of the employees and I presume the efficiency of the industry. How would you associate those two? Is there no increased productivity in the trucking industry such as there has been with the railroads and other industries in Canada?

Mr. MacLaren: Yes, there has. We refer in our submission to new equipment, larger equipment, faster equipment, better highways, new material handling equipment and data processing equipment. We say that all of those things have only gone towards—and even then barely—allowing us to keep up with the last settlements. You are continually behind racing at full speed trying to keep up with the last settlement, and again we refer to the increases that are shown on the attached sheet, which are representative of what is happening across the country.

Mr. Skoberg: May I possibly ask if the Trucking Association pays into any general strike fund of any description? Do you have an insurance set-up that you pay into?

Mr. MacLaren: We still bargain provincially for the most part. In British Columbia—and Mr. Anshelm could refer to this—under the British Columbia Labour Relations Act they now have this concept for accreditation in employer associations. In fact, both in the trucking industry and in the construction industry the mass of small employers have taken advantage of that and in British Columbia they feel it has worked to their advantage; that it will help to redress the inequality in bargaining power.

Mr. Anshelm: And it has not been opposed by the unions, either.

Mr. Skoberg: You referred to supervisory personnel in a section on page 17. I am wondering if you are concerned—and I appreciate your comments—that it could be that the supervisory personnel could become involved at the bargaining unit to the extent that they could have an input into that type of decision. If that concern is correct, then I would image that is one of the reasons that organized labour generally believes there is too large a supervisory staff and there is too much of this business of taking people out of scope and giving them a title for the sake of getting them out of the bargaining unit. I cannot seem to reconcile your concern with too many supervisory personnel being in the bargaining unit which may have a decision-making process in the long run in regard to a dispute between management and labour.

[Interpretation]

M. MacLaren: Dans notre déclaration d'ouverture, nous avons affirmé qu'il n'existe pas d'alternative au processus de négociation collective. Nous ne sommes pas d'accord avec ce projet de loi parce qu'on n'a pas du tout tenu compte des recommandations du rapport, Woods, que vous considérez peut-être comme favorable au patronat; il s'agit du vote secret et de la procédure d'accréditation. Tous les changements qui ont été faits dans ce bill, sauf les changements de procédure concernant le nouveau Conseil canadien des relations ouvrières, sont, à notre avis, des changements qui favorisent les ouvriers.

M. Skoberg: Pourriez-vous me dire si vous estimez que votre industrie est efficace? Vous avez parlé assez longtemps de la productivité et de l'efficacité; vous vouliez parler, sans doute, de la productivité des employés et de l'efficacité de l'industrie. Comment pouvez-vous relier ces deux concepts? N'y a-t-il pas d'augmentation de la productivité dans l'industrie du camionnage, tout comme il y en a eu dans les chemins de fer et les autres industries canadiennes?

M. MacLaren: Si, il y a eu une augmentation. Nous parlons dans notre mémoire de nouveaux camions, plus grands et plus rapides de meilleures routes ainsi que de nouveau matériel de manutention et de traitement des données. Nous affirmons que toutes ces innovations ne nous ont qu'à peine permis de respecter les dernières conventions collectives. Nous sommes toujours en retard par rapport aux dernières conventions collectives. Une fois de plus, nous vous demandons d'examiner le document indiquant les augmentations accordées; ceci vous révélera la situation d'un bout à l'autre du pays.

M. Skoberg: Est-ce que l'Association du camionnage subventionne des caisses de grève de quelque genre que ce soit? Participez-vous à un système d'assurance?

M. MacLaren: Dans la majeure partie des cas, nous continuons à négocier au niveau provincial. En Colombie-Britannique, M. Anshelm pourrait vous en parler, en vertu de la Loi sur les relations ouvrières de la province, ce concept d'accréditation n'existe pas, à l'heure actuelle, au sein des associations d'employeurs. De fait, tant dans l'industrie du camionnage que dans l'industrie de la construction, la masse des petits employeurs a tiré profit de cette situation; dans la province, ils estiment que cela a tourné à leur avantage et leur permettra de corriger les anomalies au niveau du pouvoir de négociation.

M. Anshelm: D'ailleurs, les syndicats ne s'y sont pas opposés.

M. Skoberg: A la page 17, vous avez parlé du personnel du surveillance. Je me demande si vous vous préoccupez du fait qu'il se pourrait que le personnel de surveillance puisse être concerné par les négociations car il pourrait avoir quelque chose à dire sur ce genre de décisions. S'il en était ainsi, j' imagine que ce serait là une des raisons pour lesquelles les syndicats croient, en général, que le personnel de surveillance est beaucoup trop nombreux et que l'on utilise beaucoup trop le système consistant à accorder un titre à certains employés uniquement pour qu'ils ne participent plus aux négociations. Je ne comprends pas pourquoi le fait que tant de membres du personnel de surveillance qui font partie de l'unité de négociation et qui, à la longue, auront à prendre des décisions à l'égard d'un différend entre le patronat et les ouvriers vous préoccupe.

[Texte]

• 1015

Mr. MacLaren: Primarily we are saying that there is jurisprudence now under the Labour Relations Board as to supervisors who can be put in bargaining units and those who cannot. The bill contemplates a change in that, with more discretion to the board, if you will. This concerns us. We say at a minimum. At some stage, management representatives and the workers have to rub shoulders if you are going to have improved industrial relations. You already have a dividing line; apparently there is now scope for change. What we are saying fundamentally is what the Woods Task Force recommended. They said to give the right collective bargaining to supervisory personnel, and they also included junior management, which is not in the bill. I suppose in that sense this is one aspect of the bill which is not antimanagement, if you want. But they said quite clearly that they must be in separate bargaining units, not in the same unit with the brothers and sisters whom they are supervising.

Mr. Skoberg: On the specifics of your definition of dependent contractor, I do not think you should take it to mean in this, as I read it, that you have the exclusive domain in this interpretation, because as you notice in (b) the fishermen are also included in there. They are not very happy either, I must say.

Mr. Anshelm: Yes, but it is an entirely different concept with fishermen, though.

Mr. Skoberg: It is still under the definition of a dependent contractor. Is that not correct?

Mr. Anshelm: Yes, this is true, but again there is a contradiction certainly in the type of involvement on the part of the individual in that in the trucking industry a man has a cash investment in the equipment he is operating. In the fishing industry it is another matter entirely, where the owner would get a percentage of the catch and the people working for him would get a lesser percentage. But they would not normally have any cash investment in the fishing equipment.

Mr. Skoberg: You had better not tell that to a fisherman.

Mr. MacLaren: Mr. Skoberg, that point concerns us more than any other because we frankly do not know what that definition means. There are thousands of owner-operators in this industry. When we talked to the department they said there was a practical problem for the Canada Labour Relations Board, and potentially, there are 2,000 trucking companies that come under federal jurisdiction. That is an awful lot of companies. A lot of them have owner-operators; some more than others. These are men who have invested in their own equipment.

The other thing the department said is that there have been some unfair practices, that people who are put into that category of owner-operators are not true owner-operators. We are not denying that; there are some cases. But it is a very worth while, mutually beneficial practice. We have a definition here which we do not understand and of which we have not been able to get a very satisfactory explanation of exactly what is intended, and our concern is that virtually all owner-operators may, for the sake of form, find themselves in a position where they are in

[Interprétation]

Mr. MacLaren: Tout d'abord, il existe des précédents sur lesquels le Conseil des relations ouvrières peut se fonder quant au nombre de surveillants qui peuvent faire partie d'unités de négociation. Le bill prévoit un changement en accordant plus d'autorité à ce conseil. Cette question nous préoccupe; nous désirons en rester à un minimum. A un moment donné, il faut que les représentants du patronat et les travailleurs serrent les coudes si nous voulons que les relations industrielles s'améliorent. Il y a déjà une frontière; apparemment on peut maintenant envisager un certain changement. A vrai dire nous faisons nôtres les recommandations du groupe Woods. Il a recommandé de donner au personnel de surveillance le droit de s'asseoir à la table de négociation et cela visait aussi la direction subalterne, catégorie que le bill passe sous silence. Je suppose que jusqu'à un certain point c'est là un des aspects du bill qui ne s'oppose pas à la présence de la direction dans l'unité de négociation. Mais les recommandations précisent clairement que les membres de ces catégories doivent faire partie d'unités de négociation bien distinctes et ne peuvent prendre place à la même table de négociation que les confrères et consœurs qu'ils surveillent.

Mr. Skoberg: Pour ce qui est de votre définition de l'entrepreneur dépendant, et je ne crois pas que vous soyez les seuls à pouvoir en donner une bonne interprétation, comme vous le constatez à l'alinéa b), on tient compte aussi des pêcheurs. Par ailleurs je dois dire que ceux-ci ne sont pas beaucoup plus heureux que vous.

Mr. Anshelm: Oui, mais pour ce qui est du pêcheur le concept est tout à fait différent.

Mr. Skoberg: Mais ils relèvent pourtant de la définition de l'entrepreneur dépendant, n'est-ce pas?

Mr. Anshelm: Oui, vous avez raison. Mais par ailleurs, il y a certainement contradiction car dans l'industrie du camionnage, et à la différence de l'industrie de la pêche, le camionneur investit une certaine somme pour le matériel dont il se sert. Dans l'industrie de la pêche c'est tout à fait différent car le propriétaire du navire peut obtenir un certain pourcentage pour sa pêche tandis que les gens qui travaillent pour lui obtiennent un pourcentage moins élevé. Mais normalement les pêcheurs ne financent pas leur matériel de pêche.

Mr. Skoberg: Ne dites jamais cela à un pêcheur.

Mr. MacLaren: Monsieur Skoberg, cette question nous préoccupe beaucoup plus que toute autre car, à vrai dire, nous ne connaissons pas le sens de la définition. Il y a des milliers de propriétaires exploitants dans cette industrie. Lorsque nous avons parlé aux fonctionnaires du ministère, ils nous ont répondu que c'était là un problème pratique pour le Conseil canadien des relations ouvrières et 2,000 sociétés de camionnage pourraient relever de la compétence fédérale. C'est là un chiffre très élevé. Bon nombre de sociétés comptent des propriétaires exploitants, et certaines d'entre elles plus que d'autres. Ce sont là des personnes qui ont financé l'achat de leur matériel roulant.

Les autorités du ministère ont déclaré en outre qu'il y avait eu des pratiques déloyales et que certaines personnes, classées comme étant des propriétaires-exploitants ne l'étaient pas vraiment. Nous nions cette déclaration car il y a certains cas où c'est l'inverse. Mais c'est là une façon d'agir qui est valable et mutuellement avantageuse. Nous ne comprenons pas cette définition et nous n'avons pas été

[Text]

collective bargaining units with teamster drivers. That would be a disaster—we have referred to the imbalance in bargaining power. If the teamsters decided to bargain over the amount you pay an owner-operator, that would get into costing truck operations, and this is very, very serious for us. We do not understand the definition, we are concerned because we think it probably goes too far, and we frankly do not think it necessarily ends the abuse that the department claim they are trying to correct.

Mr. Skoberg: Thank you.

The Chairman: Mr. Skoberg, we will put you at the bottom of the list. Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, I have enjoyed listening to the presentation this morning because I think it has finally crystallized the position in which we in this Committee find ourselves. I will qualify that—in which I find myself. Maybe the other members of the Committee have been able to resolve this in their own minds.

I have been listening to briefs now for some days and what disturbs me is the fact that we seem to have such a wide divergence of opinion between the two sides; when I say the two sides I am talking about the employer and the employee.

• 1020

I think the employers, without exception, have taken the stand that certain provisions in this bill are too harsh, that they will tend to deteriorate the already strained bargaining relations. On the other hand, employee groups take the stand that the provisions do not go far enough, and probably this is natural because you always try for something more than you hope to get.

Mr. MacLaren made the statement—I think this is fair—that he actually feels this whole bill should be tossed out and we should start over again, because we are starting here in this bill on the wrong premise, that while the preamble sets out to correct the labour situation in the seventies he feels these provisions will not attain that end.

Mr. MacLaren, do you feel there is a growing public disenchantment with the current situation that exists between the employer and the employee when it comes to bargaining and that the public feels that some corrective action must be taken?

Mr. MacLaren: Mr. Thomas, before specifically answering that question I would like to refer to your comment that we felt the bill should be tossed out.

I think we appreciate the realities of the Parliamentary process. However, we felt that we wanted to state our case forcefully. We made a submission to the Department on the previous bill and nothing was changed. So we decided, all right, we would go into this thing seriously, not just the issues that bothered us. I do not know whether in industry, as you say, there is a growing dichotomy of view between labour and management, I do not know whether industry representatives should claim to represent the public interest, but I think the answer to your question is shown in the most recent Gallup poll on the question of strikes.

We are not saying that there is any substitute for the collective bargaining system. We are saying that there are

[Interpretation]

en mesure d'obtenir une explication qui soit satisfaisante à ce sujet. Nous craignons qu'à peu près tous les propriétaires-exploitants puissent faire partie, avec les camionneurs, d'unités de négociation collective. Ce serait un désastre car cela constituerait un déséquilibre du pouvoir de négociation entre les deux parties. Si les camionneurs décident de négocier le salaire d'un propriétaire-exploitant cela augmenterait le coût de l'exploitation du camionnage, ce qui créerait à son tour pour nous une situation des plus graves. Nous ne comprenons pas cette définition et notre inquiétude découle du fait qu'à notre avis elle va trop loin. A dire vrai nous ne croyons pas que cette définition mette nécessairement fin aux abus que le ministère veut faire disparaître.

Mr. Skoberg: Merci.

Le président: Monsieur Skoberg, je mets votre nom au bas de la liste. Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): J'ai apprécié le mémoire que nous avons entendu ce matin car à mon avis il cristallise la position des membres de notre Comité. J'apporterais une réserve en disant que je parle surtout de ma position personnelle. Peut-être les autres membres du Comité ont-ils résolu la question de leur côté.

J'ai entendu bon nombre de mémoires depuis quelques jours et ce qui me préoccupe davantage, c'est la divergence de vues apparemment très importante entre les deux parties; et je parle ici de l'employeur et des employés.

Je crois que les employeurs ont déclaré à l'unanimité que certaines dispositions de ce bill sont trop sévères,

qu'elles auront pour effet de détériorer le climat de négociations qui est déjà tendu. D'autre part, le groupe des employés pense que les dispositions ne vont pas assez loin et cela est probablement normal, car on essaie toujours d'obtenir plus que ce que l'on espère.

M. MacLaren a déclaré, et je crois que cela est juste, que le bill tout entier devrait être mis au panier et que nous devrions recommencer dès le début car nous sommes partis sur de mauvaises bases; il pense que le préambule décrit avec exactitude la situation du travail au cours des années 1970 mais que ces dispositions n'atteindront pas leurs objectifs.

Monsieur MacLaren, pensez-vous que le public soit de plus en plus déçu de la situation actuelle entre les employeurs et les employés en période de négociations et qu'ils désirent que la situation soit redressée par certaines mesures?

M. MacLaren: Monsieur Thomas, avant de répondre à cette question, vous avez dit que le bill devrait être mis au panier et je voudrais relever cela.

Je crois que nous comprenons les exigences du processus parlementaire. Néanmoins, nous avons voulu défendre énergiquement notre cause. Nous avons exposé notre point de vue au ministère à propos du bill précédent et rien n'a changé. Cette fois-ci, nous avons donc décidé de faire les choses sérieusement, de ne pas intervenir uniquement dans les domaines qui nous intéressaient. Je ne sais pas si, comme vous le dites, il y a dans l'industrie une dichotomie croissante entre les employés et la direction, je ne sais pas si les représentants de l'industrie devraient chercher à représenter l'intérêt public, mais je crois que vous trouverez une réponse à votre question dans les résultats du dernier sondage Gallup sur les grèves.

[Texte]

deficiencies in this bill, there are two or three sections that hurt us, there are two or three additions we should like to have, it will not change things dramatically for the worker or for us, but it will help.

Mr. Thomas (Moncton): You mentioned that your presentation to the Department on the previous bill had resulted in no effective change, yet the Minister told us in the House that changes had been made in this new bill which would satisfy most of the complaints.

Mr. MacLaren: Yes, we realize he made that statement.

Mr. Thomas (Moncton): I questioned him at the time in the House. Would you agree with that?

Mr. MacLaren: there was one change made in Section 183; it was thrown out. If I recall correctly, Section 183 had two provisions in it, one stating that labour could not use outsiders to picket and, the other, that where you have a strike situation picketing could occur at any establishment of the employer's across the country.

Many industries in this country, including our own, bargain on a regional basis. If a strike in British Columbia in the trucking industry allowed the teamsters to picket every terminal for the national trucking companies, that would be a disaster.

I am not prepared to say, and I do not think any of us here are, that that was a fair trade-off when they took that section out.

There was a change in the technological change section and, frankly, we have great difficulty with it. In our submission we refer to the "dual test" in Section 150(1) for triggering the notice requirement and everything that flows from it. We are concerned that that procedure can be abused. But there are two tests there, one of which is technological change that affects the terms and conditions of employment of a significant number of employees. Let us assume there is a significant number of employees, which is to be defined by the Board. The other test is the security. You will note in line 5 of Section 150(1) there is a disjunctive "or", so it is "terms and conditions or security of employment".

Mr. Thomas (Moncton): Exactly where are you reading now?

Mr. MacLaren: Page 36 Section 150(1) in the bill.

Mr. Thomas (Moncton): What line?

Mr. MacLaren: In line 5.

Once you have technological change in accordance with the definition of clause 149, then two things can trigger the notice procedures and all that follows: technological change that is likely to affect the terms and conditions or security of employment. Those are two tests. It is not "and security of employment"—it is two things.

We say that we do not understand what "terms and conditions of employment" means. It means anything in a collective agreement. I would refer you back, with the words "terms and conditions" in mind, to page 34 and clause 149 (1)(b). Your definition of "technological change" requires two things: in paragraph (a), it requires "equip-

[Interprétation]

Nous ne prétendons pas qu'il y ait une solution de rechange pour le système des négociations collectives. Nous prétendons que ce bill contient des faiblesses; deux ou trois articles sont contraires à nos intérêts, nous aimerions que deux ou trois choses soient ajoutées, cela ne constituerait pas un changement énorme pour les travailleurs ou pour nous, mais ce serait une amélioration.

M. Thomas (Moncton): Vous avez dit que les observations que vous avez adressées au ministère à propos du bill précédent n'avaient pas eu de résultats effectifs, pourtant le Ministre nous a dit à la Chambre que des changements avaient été apportés à ce nouveau bill et qu'ils apporteraient une réponse à vos plaintes.

M. MacLaren: Oui, nous savons qu'il a fait cette déclaration.

M. Thomas (Moncton): Je lui avais posé des questions à ce moment-là à la Chambre. Êtes-vous d'accord?

M. MacLaren: Une modification a été apportée à l'article 183; il a été supprimé. Si je me souviens bien, l'article 183 prévoyait d'une part que les travailleurs ne devaient pas faire appel à des personnes de l'extérieur pour les piquets de grève, et d'autre part qu'en cas de grève, des piquets de grève pouvaient être placés devant les succursales de l'employeur dans tout le pays.

Dans ce pays, nombreuses sont les compagnies, la nôtre par exemple, qui signent des conventions collectives sur une base régionale. Si les camionneurs de la Colombie-Britannique se mettaient en grève et que tous les camionneurs des compagnies de transport nationales suivaient leur exemple, cela serait désastreux.

Je ne dirais pas, et je ne crois pas que quiconque le puisse, que la suppression de cet article ait été juste.

L'article portant sur les changements technologiques a été modifié et, en réalité, cela nous pose de grands problèmes. Dans notre lettre nous parlons de la «double vérification» contenue dans l'article 151(1) à propos du préavis obligatoire etc. Nous pensons qu'il est possible d'abuser de cette procédure. Mais dans ce cas, deux contrôles interviennent, l'un d'entre eux est le changement technologique qui modifie les termes et les conditions d'emploi d'un nombre important d'employés. Supposons qu'il s'agisse d'un nombre important d'employés qui sera déterminé par la Commission. L'autre contrôle relève de la sécurité. Remarquez qu'à la ligne 5 de l'article 150(1) il y a un «ou» disjonctif; l'article se lit donc «conditions ou la sécurité d'emploi».

M. Thomas (Moncton): Où lisez-vous cela?

M. MacLaren: Dans le bill, à la page 36, article 150(1).

M. Thomas (Moncton): Quelle ligne?

M. MacLaren: A la ligne 5.

Selon la définition de changement technologique à l'article 149, deux éléments peuvent déclencher les procédures de préavis et tout ce qui suit: le changement technologique pouvant modifier les termes et les conditions ou la sécurité de l'emploi. Ce sont les deux contrôles. Il n'est pas écrit «et sécurité de l'emploi», ce sont deux choses différentes.

Pour notre part, nous ne comprenons pas la signification de l'expression «conditions d'emploi». Dans une convention collective, cela peut vouloir dire n'importe quoi. Tout en gardant à l'esprit les mots «conditions d'emploi» reportez-vous à la page 34, article 149(1)(b). Pour définir «changement technologique» vous avez besoin de deux élé-

[Text]

ment or material of a different nature or kind"; but the second half of the test for technological change is in paragraph (b): "a change in the manner in which the employer carries on the work".

What I would ask Committee members is, what is the difference between those words in the second half of the test for defining technological change, "a change in the manner in which the employer carries on the work", and the first of the two tests in clause 150, setting the procedure in motion: "terms and conditions . . . of employment". I would suggest that without a definition of those two phrases, they could easily mean the same thing; in which case, every time you have technological change pursuant to the definition in clause 149, you have triggered the notice. That is a possible interpretation, without definitions. Every time you meet the test of clause 149, which includes paragraph (b), have you not triggered the test in clause 150 for notice: "terms and conditions"? This is the kind of thing that disturbs us.

As Mr. Anshelm has said—and I think it is true in most transportation—there have been terms in the collective agreements, particularly with regard to operating employees, which suggest that when you introduce new technology, there will be renegotiation of rates of pay. It has not been a question so much of fear of job redundancy: it has been a question of using technology to negotiate new terms of pay.

You will all recall, for instance, that a certain airline—not one in Canada—had to leave their 747's on the ground for a long period of time until they negotiated new terms of pay with the pilots who were going to fly them. We have had conditions in our collective agreements to the effect that, when new operating equipment is introduced, new rates of pay have to be negotiated with the drivers. We have not said that the whole technological change provision should be thrown out: we say it is confusing, that it is very difficult to follow, and that we are concerned it will be abused.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, Mr. MacLaren's remarks bring up two points, to my mind. I think it was in your brief—and I have read so many now that I ask that you pardon me if I get confused—that you mentioned that the main thing at issue was not job security but rates of pay. To me, however, listening to the presentations from the other side of the coin, those of the labour unions and the employees' unions, it seems that they seem to be primarily concerned with job security. They say that the disastrous effect of technological change is that they will be thrown out of jobs. Why do you say this is not the most important side-effect of technological change?

Maybe I have worded that wrongly. You did not say that. You said that the unions seemed to be more concerned with rates of pay than they do with job security.

Mr. MacLaren: I think it depends on the industry. The trucking industry has been growing, as all transportation has perhaps been growing in the last 10 or 20 years. It has been a growing industry but nothing in efficiency and new equipment in trucking has come in like the diesel engine, for instance, which, you will all recall, triggered not the Freedman Report on that specific item, although the diesel

[Interpretation]

ments: au paragraphe (a), on parle «d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère»; le second élément de la définition de changement technologique se trouve dans le paragraphe (b): «un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise».

Je vous demande quelle est la différence entre ces mots dans le second élément de la définition du changement technologique, «un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise», et la première condition énoncée à l'article 150 pour le déclenchement de la procédure, qui fait état des «conditions . . . d'emploi». Je crois que sans définition ces deux phrases pourraient très facilement signifier la même chose; et dans ce cas, chaque fois que survient un changement technologique répondant à la définition de l'article 149, vous lancez un préavis. Sans définitions, cette interprétation est possible. Chaque fois que les conditions de l'article 149 sont remplies, y compris celles du paragraphe (b), les conditions de préavis contenues dans l'article 150 ne sont-elles pas remplies aussi: «les conditions»? Voilà ce qui nous gêne.

Comme M. Anshelm l'a dit, et je crois que cela est presque toujours vrai des transports, les conventions collectives, en particulier celles qui s'appliquent aux employés préposés au fonctionnement, contiennent des dispositions selon lesquelles lorsqu'une nouvelle technologie intervient les échelles de salaire sont négociées à nouveau. Ce n'est pas tellement que l'on craigne de conserver des postes inutiles; il s'agit plutôt de profiter d'une nouvelle technologie pour négocier de nouvelles conditions de salaire.

Vous vous souviendrez tous, par exemple, d'une compagnie d'aviation—pas au Canada—qui a dû garder ses 747 au sol jusqu'à ce que soit négociées de nouvelles conditions de salaire avec les pilotes de ces appareils. Nos conventions collectives contiennent des conditions qui précisent que lorsqu'un nouveau matériel est adopté, de nouveaux taux de salaire doivent être négociés avec les conducteurs. Nous n'avons pas dit que toutes les dispositions portant sur les changements technologiques devraient être abandonnées: nous prétendons qu'elles ne sont pas claires, qu'il est très difficile de les respecter et que nous craignons que l'on en abuse.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, en écoutant M. MacLaren, deux questions me sont venues à l'esprit. Vous avez dit dans votre mémoire, je crois, j'en lis tellement que je le confonds, vous avez dit que la question importante n'était pas la sécurité d'emploi, mais le taux des salaires. Néanmoins, à mon sens, d'après ce que l'on dit de l'autre côté de la barrière, du côté des syndicats ouvriers, il semble qu'on se préoccupe avant tout de la sécurité d'emploi. On dit que les changements technologiques ont pour résultat désastreux la perte d'emplois. Pourquoi prétendez-vous que ce ne sont pas là les répercussions les plus importantes des changements technologiques?

Peut-être me suis-je mal exprimé. Ce n'est pas ce que vous avez dit. Vous avez dit que les syndicats semblaient se préoccuper des taux de salaire plus que de la sécurité d'emploi.

M. MacLaren: Je crois que cela dépend du secteur de l'industrie en cause. Le secteur des transports routiers n'a cessé de croître, comme tous les transports d'ailleurs, depuis dix ou vingt ans. Cela a été un secteur en expansion, mais en matière d'efficacité et de matériel, rien de nouveau ne s'est produit; je songe à quelque chose de comparable, par exemple, au moteur diesel qui, vous vous

[Texte]

was involved, but the question of firemen on trains. That is the kind of technology which right away cut out a whole range of jobs.

I think it is true to say that generally, in the trucking industry, the kind of technology that we have introduced has given us more efficient operating equipment but that it has not been the kind of technology, over-all, in what has been a growth industry, where job redundancy has really been a problem. If you took out of clause 150 the words "terms and conditions" and just said "affecting security of employment", then that would certainly clear up one of our major concerns.

• 1030

Mr. Thomas (Moncton): I realize that the trucking industry is probably an industry that is subject to more advancement through technology, through better equipment and so on than any other industry, or the transportation industry. On balance, would you say that this has led to fewer jobs or more jobs in your industry?

Mr. Carruth: I can answer that. I would not think that statement is necessarily true. In the broadest sense, most of the technological changes which take place or which have taken place in our industry, as Mr. MacLaren said, result in economies or efficiency of operation as opposed to a redundancy of employees. In the very long run, it is certainly true that as you get longer equipment, that you get equipment that can haul greater rates as we have gone through recently in Ontario, you are able to do more business and your growth can take place without adding people. I do not know of any development in the trucking industry in the last 15 years that I have been in it, where a new concept, a diesel engine or what may come, the gas turbine or the trailers going from 30 feet in the early fifties to 45 feet now, have resulted in mass layoffs or any of those things. Whether you have a diesel engine or a gas engine, you still have to have one driver driving it or two if it is a sleeper operation.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, maybe I could qualify my question. I am thinking in terms of technological changes as I see them defined in this act. As far as I am concerned, if you increase the size of your truck, if you put a bigger truck on, if you increase the size of the body, that could be a technological under this act. That is why I said you are very prone to technological change as defined in this act.

Mr. Carruth: Oh, yes definitely. I thought you were referring to redundancy...

Mr. Thomas (Moncton): No. As I read this act, technological change is not my normal concept of technology; this could be any change in equipment.

Mr. MacLaren: What does different nature or kind mean in Clause 149(1)? What does a change in the manner in which the employer carries on his work?

Mr. Thomas (Moncton): Another thing I was going to ask you, Mr. MacLaren, and I was coming to this, is the very significant number of employees. We have heard people who presented briefs saying that might be 1 employee or it might be 1,000; this is what I am getting at. It seems to me that you put on a larger truck to haul a larger load and one employee, maybe, was displaced. Under the concept of this act that could be a technological change affecting a significant number of employees. This is determined by the Governor in Council, is it not?

[Interprétation]

en souviendrez, a déclenché non pas le rapport Freedman, bien qu'il y soit question de diesel, mais l'affaire des pompiers sur les trains. C'est un exemple de technologie qui supprime d'un seul coup toute une série d'emplois.

En général, on peut dire que dans le secteur des transports routiers, les perfectionnements technologiques que nous avons introduits nous ont apporté un matériel plus efficace, sans vraiment supprimer des emplois dans un secteur en expansion. Si dans l'article 150 vous supprimiez le mot «conditions» et laissez simplement «qui aura... pour effet de modifier la sécurité d'emploi», cela nous enlèverait un de nos soucis principaux.

Mr. Thomas (Moncton): Je me rends compte que dans l'industrie du camionnage les progrès technologiques ont plus d'importance que dans tout autre industrie et j'aimerais savoir si, à votre avis, ils ont permis d'augmenter le nombre des emplois ou est-ce qu'il y a eu diminution?

Mr. Carruth: Oui et non. D'une façon générale, l'évolution technologique a permis de réaliser des économies et accru l'efficacité en comprimant les coûts de main-d'œuvre. A longue échéance il n'y a pas de doute que vous pouvez accroître votre chiffre d'affaire sans augmenter votre personnel. A ma connaissance, ces quinze dernières années, aucune nouvelle invention comme le moteur diesel ou la turbine à gaz ou les remorques dont la longueur est passée de 11 à 45 pieds, n'a entraîné des mises à pied massives. Quel que soit le matériel, il faut toujours un conducteur, ou deux si le voyage est long.

Mr. Thomas (Moncton): Monsieur le président, je pourrais peut-être préciser ma question: Lorsque je parle de changement technologique, c'est dans l'optique de cette loi. Par conséquent, tout accroissement de la longueur des camions, par exemple, entre dans cette définition. C'est pourquoi je disais que notre industrie est susceptible de connaître beaucoup de changements technologiques.

Mr. Carruth: Oui, très certainement; je pensais que vous parliez des emplois devenus inutiles...

Mr. Thomas (Moncton): Non, pour moi les changements technologiques dans le cadre de cette loi ne sont pas ceux qui entrent dans la définition ordinaire de la technologie.

Mr. MacLaren: Que signifie, dans le paragraphe (1) de l'article 149, l'expression: «dont la nature ou l'espèce diffère»? En quoi un changement modifie-t-il la façon dont l'employeur organise le travail?

Mr. Thomas (Moncton): Je voulais aussi vous demander, monsieur MacLaren, ce que signifie: «un nombre important de ces emplois». Ce pourrait être aussi bien que 1,000; il me semble que si on emploie un camion plus grand, cela pourrait entraîner la suppression d'un emploi. Cela pourrait correspondre à la définition du changement technologique qui figure dans le bill. N'est-ce pas le gouverneur en Conseil qui décide de ce nombre?

[Text]

Mr. MacLaren: If a trucking company bought a whole new fleet to replace all its existing equipment with newer and more efficient and, maybe, larger equipment, to take advantage of new weight laws, conceivably, there would be some job redundancy, but that would depend on the individual situation of the individual company. We are saying that in the past job redundancy has not been a factor in what until now has been a growth industry.

Our growth is very closely tied to the expansion of secondary manufacturing. In the United States where secondary manufacturing dominates and you have this new super interstate highway system, the federally regulated for-hire trucking industry accounts for over \$0.50 on every transportation dollar in the country and that includes air, rail, water canal and oil and gas pipelines. That is how big an industry it is. Its growth, though is very closely tied to manufacturing, because the efficiency of door-to-door delivery, in a sense is just as important if not more important than the rate. You want to get things delivered safely without damage directly, overnight from one city to another, which in some cases cannot be done by rail. That has accounted for the growth in trucking.

Mr. Thomas (Moncton): One brief question, Mr. Chairman; my time must be about up. When you are opposed to certain clauses of the bill, is it your feeling that certain clauses in this bill might tend to destroy the balance that exists now? You might find that they would tend to upset the picture and would make it more difficult to operate a profitable business.

Mr. MacLaren: We say there is a very serious imbalance now and insist that some of these provisions, we feel, make a bad situation worse. The industry is able to grow and expand as we point out again in our submission, because with these settlements, we have to pass on, as do the railways; when 55 per cent of operating cost is labour cost, you do not need a Ph.D. in mathematics to realize what this does to rates, and you simply have to pass it on. What is hurting more and more is that the large shipper can achieve efficiencies in using his own trucks or leased trucks because, quite often, no union is involved.

• 1035

Mr. Thomas (Moncton): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. McNulty: Mr. Chairman, I wonder if Mr. MacLaren could tell me what percentage of the truckers across the country the association represents.

Mr. MacLaren: We are a federation of seven provincial associations. Although it is a year or two since I have had any figures on the membership, I believe there are more than 5,000 members of all kinds of those provincial associations.

Mr. McNulty: These are 5,000 companies?

Mr. MacLaren: Yes.

Mr. McNulty: How many employees would that represent?

Mr. MacLaren: This is a very, very difficult figure to come by. I believe the federal Department of Labour figures show employment of about 60,000 in the trucking industry and we say those figures are deficient because they depend on the number of questionnaires that are returned. We believe there are over 100,000 people directing employed in "for-hire" trucking and probably 125,000.

[Interpretation]

M. MacLaren: Supposons qu'une compagnie de camionnage remplace tout son matériel roulant par un autre plus efficace, des emplois pourraient devenir inutiles, mais nous disions que ce facteur a jusqu'ici été négligeable dans la croissance de cette industrie.

Notre expansion est intimement liée à celle de l'industrie secondaire; aux États-Unis, où l'industrie secondaire domine, et où existe un nouveau réseau de super autoroutes inter-états, l'industrie du camionnage, réglementée par le gouvernement fédéral, accaparé à elle seule 50% du chiffre d'affaires de transports, et cela comprend les transports par voie aérienne, par chemin de fer, canal, oléoduc et gazoduc. Toutefois la croissance de cette industrie est intimement liée à celle de la fabrication car la possibilité de livrer directement à l'entrepôt en un sens, est aussi, sinon plus importante, que les tarifs. Comme les chemins de fer ne peuvent toujours livrer directement et du jour au lendemain, c'est le camionnage qui en a profité.

M. Thomas (Moncton): Comme mon temps se termine je poserais une brève question: Vous opposez-vous à certains articles de ce bill parce que vous pensez qu'ils romperont l'équilibre actuel, qu'ils auront des effets négatifs sur la rentabilité des entreprises?

M. MacLaren: Nous prétendons qu'il y a actuellement un sérieux déséquilibre et que certaines de ces dispositions vont encore empirer la situation. L'industrie peut prospérer, comme nous l'avons dit à nouveau dans notre mémoire, car comme dans les cas des chemins de fer, lorsque le coût de la main-d'œuvre représente 55 p. 100 des frais d'exploitation, on est obligé de hausser les tarifs; il n'y a pas besoin d'être sorcier pour voir les répercussions que cela aura sur les tarifs. Nous devons faire subir aux utilisateurs la charge de l'augmentation de coûts de main-d'œuvre. Ce qui est plus grave c'est que les maisons d'ex-

pédition plus importantes peuvent accroître leur efficacité en utilisant leurs propres camions ou des camions loués, car bien souvent elles ne dépendent pas de syndicats.

M. Thomas (Moncton): Merci, monsieur le président.

M. McNulty: Monsieur le président, M. MacLaren pourrait-il nous dire quelle est la proportion des camionneurs au pays qui font partie de l'Association.

M. MacLaren: Notre fédération compte sept associations provinciales. Les derniers chiffres qui m'ont été fournis concernant le nombre de membres remontent à un an ou deux, mais, je crois qu'il y en a plus de 5,000.

M. McNulty: 5,000 compagnies?

M. MacLaren: Oui.

M. McNulty: Combien d'employés?

M. MacLaren: C'est difficile à dire: le ministère fédéral du Travail a dit qu'il y a environ 60,000 employés dans l'industrie du camionnage mais nous croyons que ce chiffre n'est pas exact, car il faut tenir compte du nombre de questionnaires qui a été rendu. Nous pensons qu'il y a plus de 100,000 personnes, peut-être même 125,000 personnes qui travaillent dans les services de location de camions.

[Texte]

Mr. McNulty: How does one qualify to be a member of your trucking association?

Mr. MacLaren: It varies across the country. We have provincial associations in all provinces except the Atlantic Provinces and there is one association for the four Atlantic Provinces. You join, depending on the rates; you have to be in business in a certain category and then you are eligible to join.

Mr. McNulty: Can an individual trucker belong?

Mr. MacLaren: Yes. In fact, individual truckers do. You have various divisions and this varies from association to association. Within the trucking associations, because there is such a vast spectrum covered, you have the tank truck operators, people who haul chemical and petroleum products; you have the heavy haulers, those who haul steel products; you have the general freight haulers, those who haul televisions, shoes, clothes and general freight intercity; you have your heavy equipment haulers; you have your dump truck; and all these tend to be within each provincial association different divisions of those associations.

Mr. McNulty: I believe you were stating that you bargain provincially.

Mr. MacLaren: Yes.

Mr. McNulty: I think you made a statement that if employees were not more or less satisfied with the conditions in one trucking company or association you would be not too happy if they picketed generally provincially.

Mr. MacLaren: No, I think I was referring to what was proposed Section 183 of Bill C-253. This was a two-part provision. As I understand it, the one part, which management did not like, was the one that indicated—I may be slightly off here—that when a strike occurred anywhere the union would have the right to picket right across the country. To take our industry, one of the gentlemen here, Mr. Kennedy, is a representative of one of our national trucking companies, Kingsway. I believe they bargain in each province. If a strike situation developed in British Columbia would this give the teamsters the right to picket Kingsway in Ontario and Quebec, where there is completely different bargaining? They have no power to settle anything. It could shut down the whole operation. When bargaining is carried on separately in British Columbia for the workers in British Columbia, with a different local of the teamsters, obviously management would tend to complain about that.

Mr. McNulty: Members of your association then, for instance Kingsway, would bargain with all the other members of the provincial association collectively.

Mr. MacLaren: They do not bargain through the provincial associations. The pattern for bargaining varies across the country. Mr. Anshelm represents Transport Labour Relations, which now has 120 members, intra and extra-provincial. In Ontario the Motor Transport, Industrial Relations Bureau, of which Mr. Kennedy is the President and Mr. Leatherdale the General Manager, have some 60 companies they bargain for. Those same companies would, in most cases, if not all, be members of the provincial associations. In Quebec, bargaining takes place how, Mr. Kenwood?

[Interprétation]

Mr. McNulty: Comment devient-on membre de votre Association de camionnage?

Mr. MacLaren: Cela dépend. Sauf dans les provinces de l'Atlantique où nous n'avons qu'une seule association, nous sommes représentés dans toutes les autres par des associations. Pour être membre, il vous faut faire partie de telle catégorie d'affaires; les catégories sont déterminées d'après les tarifs.

Mr. McNulty: Est-ce qu'un camionneur autonome peut être membre de votre Association?

Mr. MacLaren: Oui. Au sein des associations provinciales de camionnage, il y a diverses subdivisions qui varient d'une association à l'autre, car la gamme des services de camionnage est très vaste. Il y a, par exemple, les services de camions citernes, les transporteurs de pétrole, produits chimiques, de marchandises lourdes, d'acier, de marchandises diverses, de télévisions, de souliers et de vêtements; les services de transport interurbain de marchandises diverses, le transport de matériel lourd, les camions à bascule.

Mr. McNulty: Je crois que vous avez dit que la négociation se faisait par province.

Mr. MacLaren: Oui.

Mr. McNulty: Je crois que vous avez déclaré que si les employés n'étaient satisfaits des conditions offertes par une compagnie ou une association de camionnage vous ne seriez pas d'accord qu'ils établissent des lignes de piquetage dans toute province.

Mr. MacLaren: Non. Je crois que je faisais allusion à l'article 183 du projet de loi C-253; cet article se divise en deux parties: la première, celle que les chefs d'entreprises voyaient d'un mauvais œil, accordait aux syndicats en cas de grève le droit d'établir des lignes de piquetage dans tout le pays. En guise d'exemple, M. Kennedy qui est parmi nous, représente une de nos entreprises nationales de camionnage, la *Kingsway*. La négociation, je crois, se fait par province. Si les camionneurs de la Colombie-Britannique se mettent en grève, est-ce que ceux de l'Ontario et du Québec auraient le droit d'établir des lignes de piquetage? Ils dépendent de négociations complètement différentes. Toutes les activités de cette entreprise pourraient être complètement paralysées. Étant donné que la négociation se fait d'une façon autonome en Colombie-Britannique pour les camionneurs de cette province, et que ceux-ci dépendent d'un bureau syndical différent, il est évident que les chefs d'entreprises ne seront pas satisfaits de cet article.

Mr. McNulty: Les membres de votre Association, la *Kingsway* par exemple, négocieraient alors collectivement avec tous les autres membres de l'Association provinciale.

Mr. MacLaren: Ils ne négocient pas par l'intermédiaire des associations provinciales. La façon de négocier varie dans le pays: M. Anshelm représente la *Transport Labour Relations* qui comprend 120 membres actuellement à l'intérieur et à l'extérieur de la province. En Ontario la *Motor Transport Industrial Relations Bureau* dont M. Kennedy est le président et M. Leatherdale le directeur général négocient pour une soixantaine de compagnies. Dans la plupart des cas, ces compagnies font partie des associations provinciales. Au Québec, monsieur Kenwood, comment se passent les négociations?

[Text]

• 1040

Mr. F. Kenwood (President, Kenwood's Moving and Storage Limited, Montréal): There are over 40 in one group, about 20 in a second group, and eight in a third group, for bargaining, and almost all of those, in fact all of those, would have been members of the Quebec trucking association.

Mr. MacLaren: The separation is what? Intraprovincial in one group and extraprovincial...

Mr. Kenwood: No. Some are purely local operators, some are intraprovincial operators and some are extraprovincial operators.

Mr. Anshelm: Mr. Chairman, I think what has happened, really, right across the country, is that the labour relations wings of transport associations have been split off into separate legal entities, if you will, with a separate function of labour relations.

Mr. McNulty: What I am trying to get at is, how do you bargain? Do you bargain as a unit, provincially? Do all contracts come up at the same time? Kingsway, for instance: if their contract comes up, do they bargain individually, or do all members of your association, provincially, have their contracts come up at the same time?

Mr. Kennedy: I think it is accurate to say that the majority of organized carriers in Ontario, for example, negotiate through the auspices of the Motor Transport Industrial Relations Bureau. There are some, in fact many, carriers who are not organized, who may be members of the provincial association but who are not members of the Motor Transport Industrial Relations Bureau, and who bargain with different unions because of different expiration dates or do not bargain at all because they have no unions.

Kingsway Transport, for example, negotiates, through the Motor Transport Industrial Relations Bureau, in Quebec, the same in Ontario, and negotiates individual contracts in the Provinces of Manitoba, Alberta and British Columbia, as an individual company.

Mr. McNulty: You do not necessarily bargain, then, as members of the association? What is the relationship between this industrial relations transport bureau and the association? Is this a provincial organization?

Mr. D. Leatherdale (General Manager, Motor Transport Industrial Relations Bureau, Ontario): If I may, Mr. Chairman, it is operated provincially, and the basis of organization is, really, that if you have a number of truckers who have the same collective agreement and the same union, and pretty well common operating conditions, then they tend to band together for purposes of dealing with the Teamsters' Union, for instance.

Mr. McNulty: It is a sort of truckers' union?

Mr. Leatherdale: In other words, it is a sample of truckers who have the same conditions.

Mr. MacLaren: It is a truckers' union without any of the powers of a union, which we would very much like to have seen added.

[Interpretation]

M. F. Kenwood (Président, Kenwood's Moving and Storage Limited, Montréal): Il y en a plus de 40 dans un groupe de négociation, une vingtaine dans un deuxième groupe et huit dans un troisième; et presque toutes, en fait toutes, auraient fait partie de l'association québécoise de camionnage.

M. MacLaren: Quelle est la différence? Le camionnage intraprovincial pour un groupe et le camionnage extraprovincial...

M. Kenwood: Non. Certaines sont des entreprises purement locales, certaines sont intraprovinciales et certaines sont extraprovinciales.

M. Anshelm: Monsieur le président, ce qui s'est passé en fait dans tout le pays, c'est que les sections de relations du travail des associations de transport se sont scindées en entités juridiques distinctes responsables d'un secteur particulier des relations du travail.

M. McNulty: Ce que je voudrais savoir, c'est comment vous procédez aux négociations. Est-ce que vous négociez en tant qu'unité sur le plan provincial? Est-ce que tous les contrats sont renouvelés en même temps? Prenons Kingsway, par exemple. Si le contrat est à renouveler, y a-t-il négociation individuelle, ou bien les contrats de tous les membres de votre association, sur le plan provincial, sont-ils à renouveler en même temps?

M. Kennedy: Je crois qu'on peut dire que la majorité des transporteurs syndiqués de l'Ontario, par exemple, négocient par l'intermédiaire du Bureau des relations industrielles de transport par route. En fait, de nombreux transporteurs non organisés font parfois partie de l'association provinciale, sans être affiliés au Bureau des relations industrielles de transport par route, et négocient avec différents syndicats à cause de dates différentes d'expiration, ou ne négocient pas du tout, faute de syndicats.

Kingsway Transport, par exemple, négocie par l'intermédiaire du Bureau des relations industrielles du transport par route, au Québec, en Ontario, et négocie directement des contrats individuels dans les provinces d'Alberta, de Manitoba et de Colombie-Britannique.

M. McNulty: Il n'est donc pas nécessaire de négocier comme membre de l'association? Quels sont les liens entre ce Bureau de relations industrielles de transport routier et l'association? S'agit-il d'une organisation provinciale?

M. D. Leatherdale (Directeur général, Bureau des relations industrielles de transport par route, Ontario): Monsieur le président, l'organisation est provinciale. C'est-à-dire que lorsque vous avez un certain nombre d'entreprises de camionnage qui ont les mêmes conventions collectives et ont affaire au même syndicat, dans des conditions pratiquement similaires, elles tendent à se rassembler pour traiter avec l'Union des camionneurs, par exemple.

M. McNulty: C'est un genre de syndicat des entreprises de camionnage?

M. Leatherdale: En d'autres termes, ce sont des entreprises qui fonctionnent dans les mêmes conditions.

M. MacLaren: C'est un syndicat d'entreprises de camionnage sans aucun des pouvoirs d'un syndicat, et nous aimerions beaucoup qu'il les ait.

[Texte]

Mr. McNulty: Then all the members of your association have the same method of negotiation?

Mr. MacLaren: They do not all have unions.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: I have no questions at this time, Mr. Chairman.

The Chairman: Are there any more questions? Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Just one brief one, Mr. Chairman.

With regard to Clause 149, do you believe that these two paragraphs would stand better on their own, by removing the "and" between paragraph (a) and paragraph (b), so that you would be reading them in isolation and could judge them on their own merits?

Mr. MacLaren: Well, if you took out the "and" and did not put in "or", I am not quite certain what you would have. Would you not still have the equivalent of an "and", because you would still have to have both conditions?

Mr. Skoberg: No, you would be judging them on their own merits. You would deal with paragraph (a) in isolation from paragraph (b).

Mr. MacLaren: No, I do not see that. I am not sure that that would be so. If you had "or" there, I would agree with you; but if you did not have "or" there, I am not sure that it would not mean the same thing.

Mr. Skoberg: Well, all right then. If we agree on that—as I may be wrong in what I think it may read, were you to remove the "and"—would you possibly agree that "or" in there would be better than "and"?

Mr. MacLaren: I am not sure, because with the "and", at least there is a two-part test; and if there are two requirements to meet before you get to the threshold of what "technological change" means, then presumably with two requirements that must both be there, you would have, shall we say, a more difficult test than you would if either one was technology.

Our concern with paragraph (b) is that that wording, we say, is so similar to one of the requirements for tripping the procedure, that we think that if you find paragraph (b), you have already tripped the procedure. So it would be automatic; you find technology and you have started the procedure running.

• 1045

Mr. Skoberg: Does your association consider it desirable to spell out the composition of the board? Are you quite happy with the language contained in that clause at this time?

Mr. MacLaren: Some people have commented on that, in preparing our submission, but I would say that in listing our priority of concerns that was pretty far down the list.

Mr. Skoberg: Do you not consider the public interest is being represented by that board, because the board is given considerable power, whether you like it or not, all through the proposed act.

[Interprétation]

M. McNulty: Par conséquent, tous les membres de votre association emploient la même méthode de négociation?

M. MacLaren: Ils n'ont pas tous un syndicat.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Je n'ai pas de question à poser pour l'instant, monsieur le président.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Une question très courte, monsieur le président.

En ce qui concerne l'article 149, ne pensez-vous pas qu'il serait préférable de supprimer le «et» entre l'alinéa (a) et l'alinéa (b), afin qu'on puisse les lire séparément et les juger selon leur propre valeur?

M. MacLaren: Si vous supprimiez le «et» et ne mettiez pas à la place un «ou», je ne vois pas exactement ce que cela apporterait. Vous auriez toujours l'équivalent d'un «et», car il faudrait toujours remplir les deux conditions.

M. Skoberg: Non, vous les jugeriez selon leur propre mérite. Vous pourriez juger de l'alinéa (a) sans l'alinéa (b).

M. MacLaren: Non, je ne suis pas d'accord. Si vous aviez «ou» à cet endroit, je serais d'accord avec vous; mais si vous n'aviez pas «ou» à la place, je pense que cela ne changerait rien.

M. Skoberg: Très bien. Dans cette hypothèse, car il est possible que je me trompe sur l'effet que cela aurait si on supprimait ce «et», seriez-vous d'accord pour dire que «ou» à cet endroit serait préférable à «et»?

M. MacLaren: Je n'en suis pas certain, car avec le «et», cela suppose qu'il y a au moins deux éléments dans cette définition; avant de parler de «changements technologiques» il faut tenir compte de deux alinéas sur le sujet.

Ce qui nous inquiète dans cet alinéa (b), c'est que de par sa rédaction, une fois que vous l'avez trouvé, vous avez déjà tourné le règlement. Par conséquent, cela serait automatique.

M. Skoberg: Votre association considère-t-elle souhaitable de faire figurer la composition nominale de la Commission? L'énoncé de cet article vous satisfait-il pour le moment?

M. MacLaren: Certains ont fait des commentaires à ce sujet lors de la préparation de notre mémoire, mais je dois dire que dans l'établissement des priorités cette question se range parmi les dernières.

M. Skoberg: Ne pensez-vous pas que ce conseil représente l'intérêt public, dans la mesure où il a un pouvoir considérable, à tous les niveaux.

[Text]

Mr. MacLaren: It is given an incredible amount of power.

Mr. Skoberg: This is true, and hinging on that type of a board and its composition is how effective and efficient and publicly aware this board will be.

Mr. MacLaren: That is right.

Mr. Skoberg: That is why I am wondering whether or not just who will compose this board should be spelled out.

Mr. Anshelm: Mr. Chairman, I do not think there is anything in there that gives the board any particular authority as far as public interest is concerned, and this is one of our concerns. It gives the board specific authority certainly in determining bargaining units, in determining employees, in determining independent contractors and so on and so forth, but there is nothing that I see in there that gives the board any power so far as protecting public interest is concerned.

Mr. Skoberg: I think it does on page 32 and other places. We could argue about this all day. I am just wondering whether your association really had any set ideas in that particular area.

Mr. MacLaren: No.

Mr. Perrault: The comment has been made that there is nothing in this bill to protect the public interest. Could you particularize? Do you mean provision for ad hoc devices and additional measures to be taken when public interest is allegedly threatened?

Mr. MacLaren: Primarily.

Mr. Perrault: I was interested in one of your earlier comments, and I have been making notes here. You said that you believe in free collective bargaining, then you said we cannot stand strikes, and then you said that you were opposed to compulsory arbitration. How can you reconcile all these statements?

Mr. MacLaren: What we say is that there is no alternative to free collective bargaining and we want to make certain that that is understood. There is no alternative to free collective bargaining. It is not working for us, not so much because of what the teamsters have done necessarily but because of the economic facts of life, the predatory competitive forces that go to work if a strike situation takes place. If you are going to lose most of your business, if a strike comes up, maybe permanently, you do not have a very good bargaining position.

Mr. Perrault: You were saying that you admit that strikes and lockouts occur as a result of this, but you are just saying that it is damaging to your industry then?

Mr. MacLaren: Very definitely. Our bargaining position is very weak because of the economic forces. And I do not imagine you will have any other industry before you that will be in the same position as we are—that if a strike occurs your customers can go and do it for themselves. That is the reality for us. Anyone can buy or rent a truck and they can provide their own transportation services. That is really summing it up, where our bargaining position is so weak.

[Interpretation]

M. MacLaren: On lui donne énormément de pouvoirs.

M. Skoberg: C'est exact; du type et de la composition de cette commission dépendent sa compétence, son efficacité et son rôle auprès du public.

M. MacLaren: Vous avez tout à fait raison.

M. Skoberg: C'est la raison pour laquelle je me demande s'il ne faudrait pas faire figurer la liste des membres de cette commission.

M. Anshelm: Monsieur le président, il n'y a rien ici qui donne à cette commission un pouvoir quelconque en ce qui concerne l'intérêt public, c'est une de nos préoccupations. On accorde à cette commission des pouvoirs précis en ce qui concerne les unités de négociation, les employés, les travailleurs indépendants, etc., mais je ne vois rien en ce qui concerne la protection de l'intérêt public.

M. Skoberg: Il en est question page 32, et à d'autres endroits. Nous pourrions en discuter toute la journée. Je me demande simplement si votre association a des idées bien arrêtées en la matière.

M. MacLaren: Non.

M. Perrault: Vous avez dit qu'il n'y avait rien dans ce projet de loi pour protéger l'intérêt du public. Pourriez-vous être plus précis? Pensez-vous à des dispositions prévoyant la possibilité de prendre des mesures supplémentaires lorsque l'intérêt public est menacé?

M. MacLaren: Oui.

M. Perrault: Une de vos observations précédentes m'a vivement intéressé et j'en ai pris note. Vous avez dit croire en la négociation collective libre, puis vous avez dit que vous ne pouviez pas courir le risque de grève, puis vous avez ajouté que vous vous opposez à l'arbitrage obligatoire. Comment pouvez-vous concilier ces déclarations?

M. MacLaren: Nous disons qu'il n'y a pas d'autre solution que la négociation collective libre et nous voulons être certains que cela est compris. Il n'y a pas d'autre solution que la négociation collective libre. Cela ne marche pas pour nous, non pas tant à cause de ce que les camionneurs ont fait mais à cause des facteurs économiques de la vie, des forces concurrentielles qui se mettent en œuvre et qui nous détruisent si une grève a lieu. Lorsqu'on risque de perdre pratiquement tout si une grève est déclenchée, peut-être une grève permanente, on n'est pas dans une position idéale lors des négociations.

M. Perrault: Vous avez reconnu que les grèves et la fermeture des ateliers en étaient la conséquence, et vous dites en même temps que cela nuit à votre industrie?

M. MacLaren: Définitivement. Dans la négociation, nous sommes en position de faiblesse à cause des forces économiques. Il n'y a pas d'autre industrie qui soit dans la même situation que nous, à savoir que si une grève est déclenchée, ses clients peuvent faire le travail eux-mêmes. C'est ce qui nous arrive. N'importe qui peut acheter ou louer un camion et faire son propre transport. Ceci explique bien pourquoi notre position de négociation est très faible.

[Texte]

Mr. Perrault: Would you just review with the Committee again very briefly, and I hope that I am not asking you to go over ground that has already been walked upon, what percentage of the truckers of Canada are in some sort of association or organization where they can work together as a united front to equalize bargaining power?

Mr. MacLaren: There are two different organizational structures. You have the provincial associations, which started off with trucking—trucking started at a provincial level. The mass of the membership, both union and nonunion, large and small belongs to the provincial association. The Canadian Trucking Association is a federation of those provincial associations. When it comes to labour relations and collective bargaining...

• 1050

Mr. Perrault: Pardon me. Let us review the provinces. British Columbia is fairly well organized and Mr. Anshelm is one of the reasons for it presumably. There is a high degree of organization in British Columbia. What about the other provinces?

Mr. MacLaren: It varies.

Mr. Perrault: It varies considerably, I suppose.

Mr. MacLaren: In Ontario and Quebec there is a high degree of organization; in Alberta there is a high degree of organization; in Saskatchewan the situation is different because very few trucking companies are located in Saskatchewan except very small operations. Most of them are somewhere else operating in and through. In the Atlantic provinces it is the same thing. Both the government and the trucking industry were surprised when the Atlantic Provinces Freight Assistance Act subsidy was applied to the trucking industry. The government's estimate as to the amount of that subsidy that would go to trucking was \$3 or \$4 million. Now the truckers literally came out of the woods; many unregulated guys began hauling wood and things like that. The total amount of that truck subsidy is going to be around \$10 million; it is going to be bigger than the rail subsidy. But the association in the Atlantic provinces is not as strong because the industry has been so fractionated, because it has been under the discriminatory subsidy in favour of rail.

The strength of the provincial associations varies across the country. The strength of the organizations like Mr. Anshelm's or Mr. Leatherdale's that deal in collective bargaining also depends on the strength of the teamsters in the various parts of the country.

Mr. Perrault: The problem is created undoubtedly for your affiliate members and others in that you are unable to present the kind of united front which you believe would give you more balance in the bargaining process. Some people are not members of the association, cut rates and settle outside of the main group. Is this the problem?

Mr. MacLaren: That is one of the reasons we want...

[Interprétation]

M. Perrault: Pourriez-vous nous redonner très brièvement, et j'espère que cela ne sera pas une répétition inutile, le pourcentage des entreprises de camionnage au Canada qui font partie d'une association ou d'une organisation dans laquelle ils peuvent former un front uni pour égaliser les pouvoirs de négociation?

M. MacLaren: Il y a deux structures d'organisation différentes. Vous avez les associations provinciales qui sont nées avec l'ère du transport par route. L'industrie du camionnage a commencé au niveau provincial. Dans leur ensemble les membres syndiqués et non syndiqués font partie de l'association provinciale. L'Association canadienne du camionnage constitue une fédération de ces associations provinciales. Lorsqu'il s'agit de relations de travail et de négociations collectives,...

M. Perrault: Je vous demande pardon. Passons en revue les provinces. Le niveau du syndicalisme en Colombie-Britannique est relativement élevé, grâce, sans doute, à M. Anshelm. Qu'en est-il des autres provinces?

M. MacLaren: Le niveau varie.

M. Perrault: Je présume qu'il varie considérablement.

M. MacLaren: Le niveau du syndicalisme est assez élevé en Ontario et au Québec; il l'est également en Alberta; en Saskatchewan, la situation est différente car très peu de sociétés de camionnage sont situées en Saskatchewan, sauf quelques très petites. La plupart sont établies et opèrent ailleurs. La situation est la même dans les provinces atlantiques. Le gouvernement et les sociétés de camionnage ont été également surpris de voir que la Loi sur les subventions au transport des marchandises dans la région Atlantique s'appliquait à l'industrie du camionnage. Le gouvernement estimait à 3 ou 4 millions de dollars le montant de la subvention accordée aux entreprises de camionnage. Un grand nombre de camionneurs se sont soudainement manifestés. Certains camionneurs non enregistrés ont commencé à transporter du bois, etc. Le montant total de cette subvention au camionnage sera d'environ 10 millions de dollars. Il dépassera celui de la subvention aux chemins de fer. Cependant, la position de l'Association des provinces Atlantiques n'est pas aussi forte car l'industrie est très fractionnée du fait qu'elle a subi une discrimination en matière de subventions en faveur des chemins de fer.

La puissance des associations provinciales varie selon les régions. La puissance des organisations comme celle de M. Anshelm ou celle de M. Leatherdale qui interviennent dans des négociations collectives, dépend également de la puissance des camionneurs de diverses régions du Canada.

M. Perrault: Le fait que vous ne soyez pas en mesure de présenter un front unique qui introduirait un meilleur équilibre dans le processus de négociation doit certainement poser un problème à vos membres. Certaines personnes qui ne sont pas membres de l'Association, font baisser les tarifs et signent des accords distincts de ceux du groupe principal. Est-ce là le problème qui se pose?

M. MacLaren: C'est l'une des raisons pour lesquelles nous voulons...

[Text]

Mr. Perrault: You would like to see this legislation introduce the concept of accreditation.

Mr. MacLaren: It would help. In British Columbia, as you know, that concept is a new law.

Mr. Perrault: Yes, I know.

Mr. MacLaren: It is being used.

Mr. Perrault: Would you suggest that in this particular statute we should bring in some provision making it compulsory to be a member of your staff?

Mr. MacLaren: No; voluntary membership but once you are in you are in. Woods recommended to do it on a trial basis. That is what we recommend: do it on a trial basis. Put it in; who can it hurt. It has been used in British Columbia where they have put it in. It might help fractionated industries like ours and like the construction industry.

Mr. Perrault: have there been successful experiences with this type of accreditation in other provinces? When I was investigating this thing a few months ago it appeared to be rather spotty across the country; is it not?

Mr. MacLaren: Yes, it is.

Mr. Perrault: Some in Ontario and British Columbia are probably farther down the line.

Mr. Leatherdale: Accreditation exists, if I may, Mr. Chairman, in five provincial jurisdictions.

Mr. Perrault: In five jurisdictions. Would you regard the legislation which exists in any one province as a model for possible federal action in the field?

Mr. Anshelm: I do not know, Mr. Chairman, if there is any particular model. We made a submission of a draft that follows very closely that in British Columbia. I think it has worked extremely well in British Columbia: the general reaction to it from the three major groups involved, is that the employers are in favour of it, the unions do not oppose it and they give it passive support, and the general public really does not understand its meaning.

Mr. Perrault: Would you advance this idea as one which will equalize the bargaining power of the two entities at the table?

Mr. MacLaren: It could. Am I not right, Mr. Anshelm? In British Columbia since your last bargaining session you have had a flood of new memberships, have you not?

Mr. Anshelm: Yes, this is true. We applied for accreditation originally in October 1970 with 58 companies; at the present time, we have 109 under provincial jurisdiction and we have the power of attorney for 11 federal jurisdictions. In the final analysis in the problem of negotiating, if you will, in strikes or whatever, the trucking companies are not particularly afraid or particularly opposed unions. When it comes to a shutdown then it is a competition that they are playing where the customer is using an alternate type of transportation.

[Interpretation]

M. Perrault: Vous voudriez que cette législation introduise la notion d'accréditation.

M. MacLaren: Cela serait utile. Comme vous le savez, en Colombie-Britannique, cette notion constitue une nouvelle loi.

M. Perrault: Oui, je le sais.

M. MacLaren: Elle est appliquée.

M. Perrault: Croyez-vous utile d'introduire dans ce statut particulier une disposition qui rendrait obligatoire l'affiliation à votre groupe?

M. MacLaren: Non; l'affiliation doit être volontaire, mais définitive. M. Woods a recommandé d'en faire l'expérience et nous le recommandons également: introduisons cette disposition, elle ne peut pas être néfaste. La Colombie-Britannique l'a déjà fait. Cela pourrait aider les industries fractionnées comme la nôtre et celle de la construction.

M. Perrault: Ce genre d'accréditation a-t-il été expérimenté avec succès dans d'autres provinces? Lorsque j'ai étudié la question il y a quelques mois, les expériences de ce genre m'ont parues rares.

M. MacLaren: C'est exact.

M. Perrault: Certaines expériences de l'Ontario et de la Colombie-Britannique sont sans doute plus avancées.

M. Leatherdale: Monsieur le président, l'accréditation existe dans cinq juridictions provinciales.

M. Perrault: Considérez-vous la législation d'une des provinces comme pouvant servir de modèle au gouvernement fédéral?

M. Anshelm: Je ne sais pas s'il existe de modèle particulier. Nous avons soumis un projet qui ressemble beaucoup à celui de la Colombie-Britannique. Je crois que les résultats sont excellents en Colombie-Britannique; les trois grands groupes intéressés ont réagi de la façon suivante: les employeurs sont en faveur, les syndicats ne s'y opposent pas et accordent un soutien passif, le public en général n'en comprend pas bien le sens.

M. Perrault: A votre avis, ceci permet-il d'équilibrer les pouvoirs de négociation des deux parties en présence?

M. MacLaren: Cela se pourrait, ne pensez-vous pas, monsieur Anshelm? Depuis les dernières négociations en Colombie-Britannique, les nouveaux membres ont afflué, n'est-ce pas?

M. Anshelm: Oui, c'est exact. Nous avons demandé l'accréditation pour la première fois en octobre 1970 avec 58 sociétés; à l'heure actuelle, nous sommes accrédités pour 109 au niveau provincial et nous disposons du pouvoir mandataire pour 11 sociétés au niveau fédéral. Finalement, lorsqu'il se pose des problèmes de négociations, lorsqu'il se produit des grèves etc., les sociétés de camionnage ne sont pas particulièrement opposées aux syndicats. Lorsqu'on en arrive à l'arrêt de travail, il se pose des problèmes de concurrence, car le client emploie un autre mode de transport.

[Texte]

• 1055

Mr. Perrault: Is there any incentive for those who have been rofiting from these industrial disputes and who are shipping while strikes are affecting some of the major operators to join these associations?

They want the legislation but I wondered what incentive would exist for some of these smaller truckers.

Mr. MacLaren: The smaller truckers often are not under collective agreement. It is not worth their while for the unions to go after them and this, of course, is another factor. This costs you a dollar an hour right to begin with.

Mr. Perrault: You are talking about fairly substantial companies who just have not been as co-operative as the majority would like them to be, presumably?

Mr. MacLaren: We would like to see that provision there because at least it provides the vehicle for multi-management in a fractionated industry to try to help itself. We cannot say—and we say in our submission—we do not know if it will be used. Maybe the situation in British Columbia is different than it would be in Ontario or Quebec. We would like to see it there so that it can be used. We recommend that it be in there; we would like to see it there. Whether it would make a difference we do not know but we think it should be there.

Mr. Anshelm: I would say, Mr. Chairman, that we would take advantage of this type of legislation in British Columbia if it were available to us. We would do it for a good reason. Our collective agreement is a single agreement with a single expiry date with three locals of the teamsters. Twenty per cent of the employees involved are under federal jurisdiction and 80 per cent are under provincial jurisdiction. What do you do when you bargain with the same people, the same agreement, the same companies, and have two types of procedure? What do you do? What do you do when some are under power of attorney subject to civil court and the others are under provincial jurisdiction where they have without doubt assigned their signing authority? There is a serious discrepancy.

Mr. Perrault: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Mr. MacLaren, in your brief you make reference to the fact that in recent years transportation industries have introduced measures to deal with technological change. Does that include your industry?

Mr. MacLaren: Yes. We had an analysis done by a professor at York University of collective agreements in the industry when Bill C-253 was presented to find out what the position was. A very large number of the collective agreements in our industry do contain some provision dealing with the introduction of technological change.

Mr. Caccia: Could you give us some examples, please?

Mr. MacLaren: The kind of provision that is in there is generally one saying that when new equipment is introduced, operating employees will have the right to renegotiate rates of pay. That is generally what the provision is. In some other contracts you have a broader provision with respect to protection of employee rights. There is no absolutely uniform provision in all contracts. There are many, many contracts with teamsters.

[Interprétation]

M. Perrault: Ceux qui ont profité de ces conflits industriels et qui poursuivent leurs expéditions pendant que les grèves affectent certains des grands entrepreneurs, sont-ils poussés à adhérer à ces associations?

Ils souhaitent que la législation soit adoptée mais je me demande quels encouragements existeraient pour certains transporteurs moins importants.

M. MacLaren: Souvent ils n'ont pas signé de convention collective. Ils n'intéressent pas les syndicats et c'est là, évidemment, un autre facteur. Pour commencer, cela coûte \$1.00 l'heure.

M. Perrault: Vous parlez sans doute de sociétés relativement importantes qui n'ont pas coopéré autant qu'on aurait pu l'espérer.

M. MacLaren: Nous voudrions que cette disposition existe car elle donne au moins les moyens d'obtenir une gestion multiple dans une industrie fractionnée. Comme nous le disons dans notre mémoire, nous ne savons pas si elle sera appliquée. La situation en Colombie-Britannique est sans doute différente de celle en Ontario et au Québec. Nous voudrions que cette disposition existe afin qu'elle puisse être appliquée le cas échéant. Nous avons recommandé qu'elle figure dans la législation. Nous ne savons pas quel sera son rôle mais nous pensons qu'elle doit exister.

M. Anshelm: Monsieur le président, nous profiterions de ce genre de législation s'il existait en Colombie-Britannique. Et nous aurions de bonnes raisons de le faire. Notre convention collective est unique, il n'existe qu'une seule date d'expiration et trois groupements locaux de camionneurs. Vingt p. 100 des employés relèvent de la compétence fédérale et 80 p. 100 de la compétence provinciale. Que se passe-t-il lorsque l'on négocie la même convention, avec les mêmes personnes et les mêmes sociétés et qu'il existe deux genres de procédures? Que se passe-t-il lorsque certains relèvent de pouvoirs assujettis aux tribunaux civils et les autres de la compétence provinciale à laquelle ils ont sans aucun doute confié leurs pouvoirs? Il y a là une grave discordance.

M. Perrault: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Je vous remercie, monsieur le président. Monsieur MacLaren, vous avez mentionné dans votre mémoire que les entreprises de transport avaient récemment adopté des mesures concernant les changements technologiques. Cela concerne-t-il aussi votre industrie?

M. MacLaren: Oui. Lorsque le Bill C-253 a été présenté, nous avons demandé à un professeur de l'université d'York d'étudier les conventions collectives de l'industrie pour connaître la situation. Un très grand nombre des conventions collectives de notre industrie contiennent certaines dispositions concernant l'introduction des changements technologiques.

M. Caccia: Pouvez-vous nous donner quelques exemples?

M. MacLaren: Ce genre de disposition stipule en général que lorsqu'on introduit du matériel neuf, les employés intéressés ont le droit de négocier à nouveau les taux de rémunération. Certains autres contrats contiennent une disposition plus générale prévoyant la protection des droits de l'employé. Il n'existe aucune disposition totalement uniforme dans tous les contrats. Il existe un nombre considérable de contrats avec les camionneurs.

[Text]

Mr. Caccia: Would you say that the better employers in your industries have already done so?

Mr. MacLaren: That is a very hard question to answer. After all, the technological clause in most of the contracts that have any such clause is bargaining over amounts of money. In other words, the teamsters have said, that they want to use the introduction of new technology as the right to go for more pay.

• 1100

As I, basically a layman, understand the concept of technological change introduced in this bill, if it stems at all from the Freedman Report concern there, the primary concern should be job security.

Mr. Caccia: Is your objection then in the sense that you would rather leave these clauses on a voluntary basis rather than on a compulsory basis?

Mr. MacLaren: We have recommended certain changes to the wording in our submission. Without getting into that, I do not think the industry generally is frightened of the concept of something being in legislation saying that you should have some provision dealing with technology in your collective agreement. That is not our position.

We are very much concerned about a complicated procedure which we do not understand, which we think can be abused and which we think may have some very serious drafting errors in it.

Mr. Caccia: If the clauses that you are concerned with were to prove workable and not necessarily lead to the renegotiation of higher wages but perhaps to contracts of longer duration, would it be an advantage to your industry?

Mr. MacLaren: I am sorry I do not quite understand. Would you repeat that?

Mr. Caccia: If the clauses that you are concerned with, Clauses 149 to 153, substantially, were to prove workable and satisfactory once enforced, once they became law, and the result of these clauses did not necessarily mean negotiation for increased wages such as you are concerned with now but perhaps longer contracts, would that be an advantage to your industry?

Mr. MacLaren: I do not honestly know how to answer that.

The first question that comes to mind is: does the other side particularly want longer contracts?

Mr. Caccia: Let us put it this way—if they were to result in greater job security.

Mr. MacLaren: We have not argued against the concept of job security. Generally speaking, this has not been a major problem to date. Therefore, our major concern with the technological change provision as it is written is that it applies to a much wider spectrum of changes resulting from technology than simply job security.

Mr. Caccia: Has the number of employees in your industry been on the increase or on the decrease in the last four or five years?

[Interpretation]

Mr. Caccia: Les meilleurs employeurs de vos industries l'ont-il déjà fait?

Mr. MacLaren: Il est très difficile de répondre. Après tout, dans la plupart des contrats, la clause relative à la technologie prévoit la négociation de certaines sommes. En d'autres termes, les camionneurs ont exprimé leur volonté de profiter de l'introduction d'une technologie nouvelle pour demander des augmentations de salaire.

Je suis profane en la matière mais il me semble que la notion de changement technologique introduite dans ce bill, si elle doit répondre aux préoccupations énoncées dans le rapport Freedman, devrait porter surtout sur la sécurité d'emploi.

Mr. Caccia: Voulez-vous dire alors que vous préféreriez voir accorder à ces articles un caractère facultatif plutôt qu'obligatoire?

Mr. MacLaren: Nous avons, dans notre mémoire, recommandé certaines modifications à apporter au texte. Quoi qu'il en soit, je ne pense pas que les milieux d'affaires craignent l'obligation d'inclure des dispositions relatives à la technologie dans les conventions collectives. Tel n'est pas notre point de vue.

Nous sommes beaucoup plus préoccupés par une procédure complexe que nous ne comprenons pas très bien, qui nous semble pouvoir être contournée et qui, selon nous, est souvent fort mal rédigée.

Mr. Caccia: Si les articles qui vous préoccupent se révélaient applicables et n'entraînaient pas obligatoirement la négociation de salaires plus élevés mais peut-être seulement une augmentation de la durée des contrats, cela constituerait-il un avantage pour votre industrie?

Mr. MacLaren: Je suis désolé mais je ne vous suis pas très bien. Pourriez-vous répéter votre question?

Mr. Caccia: Si les articles 149 à 153 qui vous préoccupent particulièrement, se révélaient à l'usage applicables et satisfaisants, et qu'ils n'entraînent pas fatalement des demandes d'augmentations de salaires comme vous le craigniez maintenant, mais plutôt une prolongation de la durée des contrats, cela constituerait-il un avantage pour votre industrie?

Mr. MacLaren: Vraiment, je ne vois pas comment vous répondre.

La première question qui vient à l'esprit est la suivante: nos employés désirent-ils vraiment prolonger la durée des contrats?

Mr. Caccia: Et si ces articles entraînaient une plus grande sécurité d'emploi?

Mr. MacLaren: Nous ne sommes pas opposés à la notion de sécurité d'emploi. Le problème ne s'est en fait jamais posé de façon sérieuse. C'est pourquoi, ce qui nous préoccupe le plus avec cette disposition sur le changement technologique tel qu'elle est actuellement rédigée est qu'elle porte sur un éventail beaucoup plus large que la simple sécurité d'emploi.

Mr. Caccia: Le nombre de gens employés dans votre industrie a-t-il augmenté ou diminué depuis quatre ou cinq ans?

[Texte]

Mr. MacLaren: It has been on the increase. But again I want to put in the caveat that I mentioned before. We have a terrible time with statistics in our industry, a terrible time.

There are in total, according to Statistics Canada, in excess of 10,000 separate for-hire trucking operations in Canada. The vast majority of those are very small operators with revenues under \$25,000.

Mr. Caccia: What is the average duration of your collective agreements?

Mr. MacLaren: Three years. It is two in British Columbia and three in Ontario and Quebec and in the rest of the country generally, I think.

Mr. Caccia: When technological change is introduced—and, of course, we understand your difficulties in interpreting it—from the time budget decisions are made to the time when the technological change becomes operative, how many years go by for that process to come to a conclusion?

Mr. MacLaren: Do you mean company budget decisions?

Mr. Caccia: Yes.

Mr. MacLaren: To purchase or not purchase?

Mr. Caccia: That is right. What is the duration of this decision-making process for major technological changes?

Mr. MacLaren: Ken, would you like to try answering this?

Mr. Carruth: I do not know that it is the same in our industry as it is in other industries. As an example, the changes in weight laws in Ontario were discussed and people in the various departments of Ontario were working on them. I would guess that within a year the weight laws were changed substantially from a gross vehicle weight approach to an axle weighing approach. The axle-weighing approach has been in effect in several of the western provinces for some considerable time, but it came in in Ontario.

• 1105

The normal budget decision that prudent companies should make, once those axle weights came into consideration—it almost became mandatory, whether you wanted to or not, in order to remain competitive with some other people. You had to invest in this equipment. So from the time the law became law, until you started buying new equipment, was probably a matter of weeks.

I think a real major concern is in the lack of understanding or in the definition of what is a technological change. You still have a two-axle trailer, but because the law is changed, where instead of hauling 45,000 pounds payload, you can haul 55,000, in order to do that, instead of having four-foot spreads on the axles, you go to six feet or nine feet. That is change, and therefore you have more payload. Is that a technological change? If so, then it does change the terms and conditions. The driver is hauling more weight than he did before. Is that a change in his condition of employment? The unions could use it forever and ever.

Mr. Caccia: Mr. MacLaren, do you think that in order to protect himself the wise employer will give notice is writing to the bargaining agent under Section 149, and thus prevent the application of the bill?

[Interprétation]

M. MacLaren: Il a augmenté. Mais je referais la même réserve que tout à l'heure. Nous avons de très gros problèmes statistiques.

D'après Statistiques Canada, il y a au Canada plus de 10,000 entreprises de camionnage indépendantes. Il s'agit surtout de petits entrepreneurs dont le revenu est inférieur à \$25,000.

M. Caccia: Quelle est la durée moyenne de vos conventions collectives?

M. MacLaren: Trois ans. Deux en Colombie-Britannique et trois dans l'Ontario, le Québec et dans les autres provinces, je pense.

M. Caccia: Nous connaissons vos difficultés d'interprétation relative à cette notion du changement technologique, mais combien d'années s'écoulent-elles entre le moment où vous prenez les décisions budgétaires et le moment où le changement technologique se traduit dans les faits?

M. MacLaren: Voulez-vous parler des décisions budgétaires de chaque société?

M. Caccia: Oui.

M. MacLaren: Relatives à l'achat d'équipement?

M. Caccia: En effet. Combien de temps dure ce processus de décision pour les principaux changements technologiques?

M. MacLaren: Ken, voulez-vous essayer de répondre?

M. Carruth: Je pense que la situation n'est pas la même dans notre industrie et dans les autres. Par exemple, lorsqu'on a discuté dans l'Ontario des modifications à apporter aux lois sur le poids, des gens y ont ravaillé dans plusieurs ministères provinciaux et en l'espace d'un an on est passé de la notion de poids brut d'un véhicule à celle du poids par essieu. Ce système est utilisé dans plusieurs provinces de l'Ouest, mais il a été introduit en Ontario.

Avec l'introduction de ce nouveau système, il devenait pratiquement obligatoire pour les sociétés soucieuses de

l'avenir de prendre des décisions financières afin de ne pas se laisser dépasser par la concurrence. Il fallait investir dans ce nouvel équipement si bien qu'entre l'entrée en vigueur de la loi et l'achat de nouvel équipement il ne s'écoulait normalement que quelques semaines.

Les principales difficultés proviennent d'un certain malentendu relatif à ce que recouvrent les termes «changement technologique». On utilise toujours la semi-remorque à deux essieux, mais avec la modification apportée à la loi, au lieu d'une charge utile de 45,000 livres on peut maintenant transporter 55,000 livres; pour ce faire, on passe d'un écartement de quatre pieds à un écartement de six ou neuf pieds. C'est un changement qui permet une charge utile plus considérable, mais s'agit-il d'un changement technologique? Dans ce cas, il a certaines conséquences: le conducteur transporte plus qu'auparavant. Est-ce que cela modifie ses conditions de travail? Les syndicats devraient revenir constamment là-dessus.

M. Caccia: Monsieur MacLaren, pensez-vous qu'afin de se protéger, un employé avisé avertira par écrit l'agent négociateur au titre de l'article 149 pour ainsi empêcher l'application du bill?

[Text]

Mr. MacLaren: I honestly do not know. I do not know how the industry will . . .

Mr. Caccia: You have not consulted your members on this.

Mr. MacLaren: How do you consult hundreds of companies under collective agreements over details of a bill other than a relatively few people through the organizations you see?

Mr. Caccia: Have you consulted your seven provincial bodies?

Mr. MacLaren: Yes.

Mr. Caccia: What do they say?

The Chairman: Mr. Kennedy.

Mr. Kennedy: Mr. Chairman, one of our primary concerns about Sections 149 and 150 is that once you read the definition of a technological change, which as Mr. Carruth referred to could mean a difference in the spread of the axles or different kinds of trailers or a different length of trailer—in all cases that does affect the conditions of employment. It may not affect the security, as outlined in Section 150 and as Mr. MacLaren spelled out. But it is likely to affect the terms and conditions or security. So you have a twofold situation there too.

We introduce new equipment, which does affect the terms and conditions of employment, but not security. It means that we negotiated three-year contracts, and every time you introduce a new piece of equipment the teamsters union can apply to have the contract reopened, which would really frustrate all the country's collective bargaining. There would be no sense in having a collective agreement at all, because new models of trucks come out every year. New types of equipment come out every year, which do affect terms and conditions of employment. So to test the technological change, a contract is opened everytime you introduce a new piece of equipment.

Mr. Caccia: Yes. My question is slightly different, and perhaps you could help me. Do you think that the wise employer, in order to protect himself, will give notice to the bargaining agent for technological change?

Mr. Kennedy: It would be suicidal to notify local unions of the introduction of a different type of trailer or a different model of truck. Every time you did, you are in effect notifying that you are introducing a technological change, and they would say fine, we are not satisfied with the conditions of the contract anyway, so let us renegotiate.

Mr. Caccia: But you understand that the bill would protect the employer who gives this kind of notice from the reopening of the collective agreement. Therefore, why do you say that it would be suicidal? This is the whole point in the bill.

Mr. MacLaren: You have three-year contracts. You have changing conditions with respect to weight laws and new equipment. How does anyone in the industry know when new agreements have been signed this year in Ontario, in British Columbia and in Quebec? How do we know that within three years the turbine engine might not be available? How do you at the time of negotiating give notice on that kind of change.

[Interpretation]

M. MacLaren: Je ne peux pas vous répondre, je ne sais pas comment l'industrie . . .

M. Caccia: N'avez-vous pas consulté vos membres à cet égard?

M. MacLaren: Comment peut-on consulter des centaines de sociétés qui ont des conventions collectives au sujet du détail d'un bill; il faut se contenter du nombre relativement peu élevé de personnes que l'on rencontre par le truchement des organisations.

M. Caccia: Avez-vous consulté vos sept fédérations provinciales?

M. MacLaren: Oui.

M. Caccia: Que vous ont-elles dit?

Le président: Monsieur Kennedy.

M. Kennedy: L'une des principales préoccupations que nous créent les articles 149 et 150 c'est que, comme l'a dit M. Carruth, la définition d'un changement technologique est très vaste et pourrait recouvrir aussi bien les écarts des essieux que différentes sortes de remorques ou différentes longueurs de remorques. Quoi qu'il en soit, cela modifie les conditions de travail. Il n'y a peut-être pas influence directe sur la sécurité d'emploi aux termes de l'article 150, comme l'a dit M. MacLaren, mais il y a influence soit sur les conditions de travail, soit sur la sécurité d'emploi. C'est donc là une situation ambiguë.

Nous introduisons un nouvel équipement qui a des conséquences sur les conditions de travail, mais pas sur la sécurité d'emploi. Nous avons négocié des contrats de trois ans, mais à chaque introduction de nouvel équipement, le syndicat des camionneurs peut demander à ce que l'on rouvre le contrat et cela aurait des conséquences désastreuses pour tout le système des négociations collectives. Il deviendrait ridicule d'avoir une convention collective car il sort chaque année de nouveaux modèles de camions, et cela modifie les conditions de travail.

M. Caccia: Oui. Ma question est toutefois un peu différente. Pensez-vous que, afin de se protéger, un employeur avisé avertira l'agent négociateur des changements technologiques?

M. Kennedy: Il serait bien trop dangereux d'avertir les syndicats de l'introduction d'un nouveau modèle de remorque ou de camion. Chaque fois, cela reviendrait à les avertir de l'introduction d'un changement technologique et ils répondraient: «Tant mieux, nous ne sommes de toute façon pas satisfaits des conditions actuelles du contrat, alors renégocions!»

M. Caccia: Mais pourtant, le bill protégerait l'employeur contre une éventuelle réouverture de la convention collective. Alors pourquoi dites-vous que cela serait trop dangereux?

M. MacLaren: Il y a des contrats de trois ans. Les conditions changent sur le plan des lois relatives aux poids ou des nouveaux équipements. Comment peut-on savoir quand de nouvelles conventions ont été signées cette année en Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec? Comment savoir si le moteur à turbine ne sera pas utilisable dans trois ans? Comment peut-on au moment des négociations avertir de ce genre de changement?

[Texte]

Mr. Caccia: On the introduction of a turbine engine, would you say that it could be done within a period of 12 months, from the moment the company begins to perceive the possibility of introducing it to the moment it makes the funds available, to the moment it introduces the turbine engine. Do you think this is a short period of time that is required to arrive at that kind of technological change?

• 1110

Mr. MacLaren: It may be once, for the first trucker to use it. They may consider it long and hard, but once people turn to it and the word gets out that it is a major efficiency or something, people may change their minds overnight in terms of buying that equipment as against the standard equipment they have been buying.

Mr. Caccia: To go back to the question, do you not think the wise employer, in order to protect himself, will give notice in writing to the bargaining agent?

Mr. MacLaren: How can he, if he does not know at year one of a three-year agreement what he may be faced with by year three of that agreement? In some cases he may. He might be prudent to do it.

Mr. Caccia: Yes. What we are talking about is the gray area, being, the one of technological changes that can be planned within a shorter period of time than the duration of the contract.

Mr. MacLaren: For us the real gray area is, what do some of the specific words in here mean?

The Chairman: I think Mr. Anshelm would like to add something.

Mr. Anshelm: I would like to add something to this. We accept technological change. The philosophy behind it is to give job security and so on. But technological change is only a minor reason for dislocation of employment and the laying off of employees.

Mr. Caccia: What are the major ones?

Mr. Anshelm: Seasonal conditions. Business peaks and slumps. The general economic situation. This usually does not make too many headlines in the newspaper.

If you have a snowfall that blocks roads that lays people off, if you have a business slump that lays people off, it does not get that much attention in the newspaper. But technological change with an immediate chain reaction in a factory that affects 1,000 people would get a lot of attention. Yet our collective agreements for years and years have had provisions in them to take care of the seasonal thing or the business slump and whatnot, which has the same net result as technological change. We have provisions in the agreement, in things like a layoff or for whatever reason, whereby an employee has retention of all rights and benefits for six months.

We have things in the collective agreement which provide that in the event that you bring in a new type of equipment, the employer or his bargaining agent must meet with the union and negotiate a new rate for that piece of equipment, and then that rate is retroactive to the date from which it was brought into the bargaining unit.

We have all these types of things which take care of the less dramatic types of reasons for layoffs. They have been in agreements for years. They cover the thing that technological change is talking about in that regard, or should be.

[Interprétation]

M. Caccia: Pensez-vous qu'il pourrait s'écouler moins d'un an entre le moment où une société se rend compte qu'elle pourra peut-être utiliser le moteur à turbine, le moment où elle dispose des fonds nécessaires et le moment où elle commence vraiment à l'utiliser? Croyez-vous qu'on en arrive à un changement technologique de la sorte en très peu de temps?

M. MacLaren: Peut-être la première fois, lorsque le premier camionneur l'utilisera. Ils auront peut-être l'impression que c'est long et ardu, mais une fois que la nouvelle se répandra qu'il s'agit là d'une grande amélioration, on changera d'avis d'une journée à l'autre pour acheter ce matériel plutôt que le matériel courant.

M. Caccia: Pour revenir à la question, ne croyez-vous pas que l'employeur avisé, pour se protéger, donnera à l'agent de négociation un avis de congé par écrit.

M. MacLaren: Comment pourra-t-il le faire, s'il ne sait pas, la première année d'une convention de trois ans, ce qui l'attend la troisième année? Dans certains cas, il peut le faire. Il serait peut-être prudent d'agir ainsi.

M. Caccia: Oui. Nous parlons du secteur secondaire, celui des changements technologiques qui peuvent être planifiés à court terme pendant le contrat.

M. MacLaren: Pour nous, le véritable secteur secondaire c'est de savoir ce que signifient vraiment les mots que nous voyons ici?

Le président: Je crois que M. Ashelm désire ajouter quelque chose.

M. Ashelm: Oui. Nous acceptons le changement technologique. D'après sa théorie, il s'agit d'accorder la sécurité de l'emploi et autres avantages sociaux. Mais le changement technologique n'est qu'un facteur secondaire de la désorganisation de l'emploi et du congédiement des employés.

M. Caccia: Quelles sont les raisons importantes?

M. Anshelm: Les conditions saisonnières, les périodes de pointe et les creux, la situation économique en général. Ordinairement, ces raisons ne font pas la manchette des journaux.

Si une tempête de neige paralyse la circulation sur les routes et que les employés sont mis à pied; s'il y a une baisse soudaine dans les affaires, et que des employés sont mis à pied, on n'y accorde pas tellement d'attention dans les journaux. Mais on parlera beaucoup du changement technologique et de sa réaction à chaîne immédiate dans une usine qui affecte 1,000 personnes. Mais pourtant les conventions collectives contiennent depuis des années des dispositions permettant de faire face aux changements saisonniers ou aux baisses soudaines et je ne sais quoi d'autre dont le résultat est le même que le changement technologique. Nos conventions prévoient différents cas comme une mise à pied, pour une raison quelconque, où l'employé conserve tous ses droits et tous ses avantages pendant une période de six mois.

Il y a également les articles de la convention collective qui prévoient que dans le cas de l'installation d'un nouveau genre de matériel, l'employeur ou son agent de négociation doit rencontrer le syndicat et négocier un nouveau taux pour cette pièce de matériel. Ce taux est rétroactif à la date où le matériel a été installé dans l'unité de négociation.

Nous avons tous ces genres de clauses qui tiennent compte de motifs plus ou moins graves de mise à pied.

[Text]

Mr. Caccia: Mr. Chairman, may I ask whether CTA would be prepared to supply the members of this Committee with some examples of the provisions dealing with the implication of technological change that some of its member associations have introduced, and the kind of equipment that was brought within the terms of the agreements? That might be quite helpful for us to have a look at.

Mr. MacLaren: We can supply you with the memorandum we appended to our original departmental submission, to go back behind those agreements to find companies that actually were involved. It is going to be a lot more difficult.

Mr. Caccia: It is the practical application that would be most useful to us to learn.

Mr. MacLaren: We have here one such contract with respect to the introduction of technological change which is fairly standard. I think we can do that.

Mr. Caccia: Perhaps you can give also an indication as to the companies that have already done so. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. MacLaren, you stated that strikes hurt your industry, and you lose business that you never get back. Is that correct?

Mr. MacLaren: That is right.

Mr. Turner (London East): In the year 1950, the non-op strike on the railway and the firemen's strike in 1959—is it not true that these strikes helped your industry?

Mr. MacLaren: That is right. Absolutely.

Mr. Turner (London East): The statement has been made that the long-haul part of your industry was created through the strike on the railroads in the year 1950 when the non-ops took over.

* 1115

Mr. MacLaren: That is quite right. And the CNR claims, I believe, that the reason the 1952 recap was not successful in bringing them out of the woods, as it were, was because immediately thereafter business fell off, largely due to competition, and that would be in very large part truck competition. In our submission we refer to the competitive situation which makes it so difficult and we talk about the rails taking business from us and vice versa.

Mr. Turner (London East): Would you not say that it works both ways, that both industries have strikes?

Mr. MacLaren: Between rail and truck it works both ways. But the federal government adopted a practice through the fifties and sixties of ending rail strikes rather quickly with subsidies; that hurt us too.

Mr. Turner (London East): Is it not true that your industry is subsidized in the Atlantic provinces.

[Interpretation]

Elles font partie des conventions depuis des années. Elles englobent les changements technologiques et ce qu'ils comportent.

M. Caccia: Monsieur le président, puis-je vous demander si l'Association canadienne du camionnage serait disposée à donner aux membres du Comité quelques exemples des dispositions relatives au changement technologique qui ont été prises par les associations membres et du genre du matériel qui a été installé pendant que des conventions étaient en vigueur? Cela pourrait nous aider dans notre étude.

M. MacLaren: Nous pouvons vous donner le document que vous avons envoyé à notre premier mémoire ministériel, il sera plus difficile, cependant de retracer les conventions et les sociétés concernées.

M. Caccia: Ce qui nous serait le plus utile de connaître, ce sont les applications pratiques qui ont été faites.

M. MacLaren: Nous avons ici un contrat assez courant concernant l'introduction d'un changement technologique. Je pense que nous pouvons vous le donner.

M. Caccia: Vous pourriez peut-être également nous indiquer quelles sociétés ont introduit ce changement. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-East): Monsieur MacLaren, vous avez dit que les grèves nuisent à votre industrie et que vous perdez des affaires que vous ne pouvez plus rattrapper, n'est-ce pas?

M. MacLaren: C'est juste.

M. Turner (London-East): Est-il exact qu'en 1950, votre industrie a profité de la grève des non-opérateurs des chemins de fer et de la grève des pompiers en 1959?

M. MacLaren: C'est tout à fait vrai.

M. Turner (London-East): On dit que le secteur long courrier de votre industrie a été créé par suite de la grève des chemins de fer en 1950 lorsque les non-opérateurs ont pris la relève.

M. MacLaren: C'est exact. Et le Canadien National dit que s'il n'a vraiment pu sortir de l'impasse en 1952, c'est parce que, immédiatement après, ses affaires ont moins bien marché et ce, en grande partie, à cause de la concurrence, et tout particulièrement celle du transport routier. Dans notre mémoire, nous parlons de la concurrence qui complique les choses et du fait que le train nous enlève du travail et vice-versa.

M. Turner (London-East): N'êtes vous pas d'avis que cela est valable dans les deux cas, que les deux industries connaissent des grèves?

M. MacLaren: En effet. Mais le gouvernement fédéral a pris l'habitude dans les années cinquante et soixante de mettre rapidement fins aux grèves ferroviaires à coup de subventions; cela a eu des conséquences négatives pour nous également.

M. Turner (London-East): Votre industrie ne reçoit-elle pas des subventions dans les provinces de l'Atlantique?

[Texte]

Mr. MacLaren: In the Atlantic provinces we are subsidized because we pressed for equal treatment and the government decided that they were not prepared to offer subsidies.

Mr. Turner (London East): Most of your technological changes would take place in the freight-handling warehouses. Is that correct?

Mr. MacLaren: No. We go back to our problem with what the words mean: what is technological change. If the larger truck with new axle ratios, the more powerful diesel, longer trailers, pups and double bottoms as against the single 45-foot tractor trailer can be considered new equipment or material, then perhaps most of our problems on the operating side are on the road.

Mr. Turner (London East): In your opinion, are trailers a new technological change in your industry?

Mr. MacLaren: Not in our opinion.

Mr. Turner (London East): What about pups, the extra trailer? Is that not a technological change in the last four or five years. You have two trailers and one driver. Do you pay your drivers any extra money for hauling this pup?

Mr. Carruth: Yes.

Mr. Turner (London East): How much?

Mr. Carruth: They had twin trailers in 1932.

Mr. Turner (London East): Yes, but then the governments eliminated them for many many years; we only saw a tractor and a trailer. In the last three years you come back in with a pup.

Mr. MacLaren: You see, there is another aspect . . .

Mr. Turner (London East): Why were they eliminated after 1932? Was it a provincial government law?

Mr. Carruth: I do not know, I was not around then, but I know they had them.

Mr. Turner (London East): That is what it was.

Mr. Carruth: In our opinion it is not a technological change just because you reinstitute something that they had in 1932. However, the unions may consider it that; that is our concern.

Mr. Turner (London East): If a man has one tractor and two trailers, do you not think he is entitled to extra money? He has extra responsibility on the highways of today.

Mr. Carruth: We recognize that in the collective agreement.

Mr. Turner (London East): Do you not think this is increased productivity?

Mr. MacLaren: We are not arguing with that. We say that many of our agreements cover that kind of situation. There is another aspect of this, though. Just because one company has trailers, twins or doubles, if that is new technology, and if another company introduces it, the very fact that some part of the industry had this does not change it for the company introducing it, be it five years after other people have used it or not. It is new technology, if it be that.

[Interprétation]

M. MacLaren: C'est vrai mais c'est parce que nous avons exercé des pressions afin d'obtenir un traitement équitable et le gouvernement disait qu'il ne voulait pas le faire.

M. Turner (London-Est): La plupart de vos changements techniques n'interviendraient-ils pas dans la manutention effectuée dans les entrepôts?

M. MacLaren: Non. Nous en revenons à l'éternel problème: qu'est-ce qu'un changement technique? Les camions plus longs avec une nouvelle répartition par essieu, les diesel plus puissants, les remorques plus longues, les remorques supplémentaires, etc., tout cela peut, par comparaison avec le camion normal de 45 pieds, si on considère cela comme du nouveau matériel, alors on peut dire que la plupart de nos difficultés sont sans doute dans le domaine routier.

M. Turner (London-Est): A votre avis, les remorques constituent-elles un changement techniques?

M. MacLaren: Non.

M. Turner (London-Est): Et qu'en est-il des remorques supplémentaires? N'est-ce pas là un changement technique apparu depuis quatre ou cinq ans? Vous avez maintenant deux remorques et un seul chauffeur. Accordez-vous un supplément de salaire à vos chauffeurs?

M. Carruth: Oui.

M. Turner (London-Est): Combien?

M. Carruth: Il y avait déjà des doubles remorques en 1932.

M. Turner (London-Est): Oui, mais le gouvernement les a interdites ensuite pendant longtemps; il n'y avait plus qu'un tracteur et une remorque. Celle-ci a réapparu ces trois dernières années.

M. MacLaren: Voyez-vous, c'est là un autre aspect. . .

M. Turner (London-Est): Pourquoi avaient-elles disparu après 1932? S'agissait-il d'une loi provinciale?

M. Carruth: Je ne sais pas, je n'étais pas encore né, mais je sais que cela existait.

M. Turner (London-Est): En effet.

M. Carruth: A notre avis, ce n'est pas un changement technique de réintroduire quelque chose qui existait déjà en 1932. Mais les syndicats sont peut-être d'un autre avis et c'est justement un de nos problèmes.

M. Turner (London-Est): Si un homme a un tracteur et deux remorques, ne pensez-vous pas qu'il mérite d'être mieux payé? Cela lui crée des responsabilités supplémentaires sur la route.

M. Carruth: Nous tenons compte de cela dans la convention collective.

M. Turner (London-Est): Ne pensez-vous pas que sa productivité est accrue?

M. MacLaren: Nous ne discutons pas cela. Beaucoup de nos conventions couvrent ce genre de situation. Mais il y a autre chose. Si une compagnie introduit dans son matériel des remorques doubles, le simple fait que certaines autres entreprises en aient déjà ne change rien pour la compagnie qui commence seulement à les utiliser même si les autres en ont déjà depuis cinq ans. Il s'agit d'une innovation technique.

[Text]

Mr. Turner (London East): Is it not a fact that in the province of Alberta, they have made tests with three trailers?

Mr. MacLaren: That is right.

Mr. Turner (London East): Would you not consider this a technological change?

Mr. MacLaren: No, we would not.

Mr. Turner (London East): You would not? Yet you would expect to pay a man a few extra cents to haul the extra two trailers. Is this correct?

Mr. MacLaren: It is beyond the test stage now between Edmonton and Calgary. The man driving the triples takes a special course and he is, I believe, compensated very substantially for the responsibility that goes with driving that equipment.

Mr. Turner (London East): How can you say in your statement then, on page 15, that with the new technological change, hauling two and three trailers, it has:

... not enabled the industry to reduce direct labour costs.

You are hauling an extra trailer and you are not paying him the whole amount. You definitely must be making money on that extra trailer. This would be a reduction of labour costs.

Mr. MacLaren: We claim, and our position is, that the introduction of technology in our industry has only enabled us to keep up with the increased labour costs that have grown over the years. Again our schedules indicate what we are talking about.

Mr. Turner (London East): Is it a true statement that your industry has not reduced your labour cost through technological change introductions?

Mr. MacLaren: The figure generally used in the industry is that labour cost is between 50 and 55 per cent of operating costs.

Mr. Turner (London East): You are not trying to tell me that if you introduce a technological change that the company does not make money.

Mr. MacLaren: We are not, of course, saying that. The reason for introducing new technology is always to be more efficient with the wicked profit motive, I guess, at the end of the line. However, we do say that the cost of labour has been going up so quickly that most of the efficiency from this new equipment is stolen by the increased labour cost. Trucking and all transport are very labour-intensive industries.

Mr. Turner (London East): Do you not think that the driver should have a piece of the action?

Mr. MacLaren: Could I read you a proposed section?

Mr. Turner (London East): I am interested in how much extra he gets for hauling an extra truck. Is it \$1 or \$2? In the railroads he gets about \$1.20 for hauling an extra diesel and is responsible if anything happens.

[Interpretation]

M. Turner (London-Est): Ne procède-t-on pas dans l'Alberta à des expériences avec trois remorques?

M. MacLaren: C'est exact.

M. Turner (London-Est): Cela ne serait-il pas un changement technique?

M. MacLaren: A notre avis, non.

M. Turner (London-Est): Non? Pourtant vous donneriez bien quelques cents supplémentaires pour un chauffeur qui conduirait ces deux remorques supplémentaires, n'est-ce pas?

M. MacLaren: Le stade expérimental est dépassé maintenant entre Edmonton et Calgary. Le conducteur de ces triples attelages reçoit une formation spéciale et un large supplément de salaire correspondant aux responsabilités supplémentaires qu'il doit assumer.

M. Turner (London-Est): Comment pouvez-vous alors dire dans votre déclaration, à la page 15, que les nouveaux changements techniques, tels que l'introduction d'attelages à deux et trois remorques,

... n'a pas permis à l'industrie de diminuer ses frais de main-d'œuvre...

Vous ajoutez une autre remorque à l'attelage et vous n'accordez pas d'augmentation correspondante aux chauffeurs. Pourtant cela vous rapporte sûrement plus. C'est donc une diminution des frais de main-d'œuvre.

M. MacLaren: Nous disons que l'introduction des changements techniques dans notre industrie nous a seulement permis d'équilibrer l'augmentation des frais de main-d'œuvre accumulés au fil des ans. Nos tableaux vous montrent bien ce dont nous parlons.

M. Turner (London-Est): Est-il vrai que les changements technologiques n'ont pas réduit les coûts de main-d'œuvre dans votre industrie?

M. MacLaren: D'après les chiffres mentionnés habituellement dans l'industrie, le coût de la main-d'œuvre se situe entre 50 et 55 p. 100 des coûts d'exploitation.

M. Turner (London-Est): N'essayez pas de me dire que les changements technologiques ne vous sont pas avantageux.

M. MacLaren: Nous ne le disons pas. La raison pour laquelle nous effectuons un changement technologique c'est que nous voulons être plus efficaces; c'est toujours une question d'argent. Toutefois, nous disons que le coût de la main-d'œuvre augmente si rapidement que l'efficacité accrue apportée par les améliorations devient toute relative. Le camionnage et le transport en général sont des industries où la main-d'œuvre compte pour beaucoup.

M. Turner (London-Est): Ne croyez-vous pas que le chauffeur a droit à une part du gâteau?

M. MacLaren: Puis-je vous lire un des articles proposés?

M. Turner (London-Est): Ce qui m'intéresse, c'est le montant additionnel qu'il touche pour remorquer un camion de plus. Est-ce un dollar, deux dollars? L'employé des chemins de fer obtient \$1.20 de plus pour remorquer une locomotive diesel supplémentaire, et il est responsable si quelque chose arrive.

[Texte]

Mr. MacLaren: It depends on the negotiations, and the drivers, of course, are compensated on a mileage rate which is an incentive rate. However, we have said that many of our collective agreements have included provision for paying men more money when new technology is introduced.

Mr. Turner (London East): Tell me this. You have a driver with one tractor or one trailer and you pay him a certain amount of money per mile.

Mr. MacLaren: Yes.

Mr. Turner (London East): What happens when you add the extra trailer on? How much difference does he get? Does he get \$5 a trip or \$10 a trip?

Mr. MacLaren: Mr. Carruth, have you any idea?

Mr. Carruth: He gets about an extra 5 per cent; he gets another half a cent a mile.

Mr. Turner (London East): Half a cent a mile. How many miles does a truck driver average?

Mr. Kennedy: About 2,000 miles a week on average.

Mr. Turner (London East): You are doing all right.

Mr. Kennedy: He is doing all right too.

Mr. Turner (London East): Yes, but so are you. You are hauling that extra trailer pretty cheaply, are you not?

Mr. Kennedy: You also have to consider that we are not talking about taking a 45-foot trailer which one driver will haul and adding to it another 45-foot trailer. Because of the over-all length restrictions in the provinces you will take a 45-foot trailer away from the tractor and hook on two 26-foot trailers so you have not increased your capacity by 100 per cent.

Mr. Turner (London East): Yes, but most of the trucks you see on the highway today have a real long trailer plus a pup that is almost as long.

Mr. Kennedy: You have various combinations but you cannot go over 65 feet in total length and a 45-foot trailer and tractor may come to 60 feet.

Mr. Turner (London East): If it is not profitable why do you do it?

Mr. Kennedy: It is profitable from a distribution point of view. It will save the driver, for example, stopping to unload some trailer. He will just drop half a trailer and pick up another half and continue on to a different destination.

Mr. Turner (London East): But you are still making money with this extra pup.

Mr. Kennedy: I think we prefer to say we are saving cost.

Mr. Carruth: All right. You get a 20 per cent increase in length. Is there anything wrong with making money?

Mr. Turner (London East): Well you went into the business to make a buck, that is for sure, but certainly the employees are entitled to the increased technology. Is this not right?

[Interprétation]

M. MacLaren: Tout dépend des négociations; les chauffeurs sont rémunérés selon le millage, ce qui agit comme stimulant. Toutefois, nous avons dit que beaucoup de nos conventions collectives comportent des dispositions prévoyant que les employés seront payés davantage si un changement technologique est effectué.

M. Turner (London-Est): Dites-moi. Vous avez un chauffeur qui conduit un tracteur et vous le payez au millage.

M. MacLaren: Oui.

M. Turner (London-Est): Qu'arrive-t-il lorsque vous ajoutez une deuxième remorque? Qu'obtient-il de plus? Lui donne-t-on 5 ou 10 dollars de plus par voyage?

M. MacLaren: Avez-vous une idée, monsieur Carruth?

M. Carruth: On lui donne 5 p. 100 de plus, soit un demi-cent par mille.

M. Turner (London-Est): Un demi-cent du mille. Quel est le millage moyen d'un chauffeur de camion?

M. Kennedy: Environ 2,000 milles par semaine.

M. Turner (London-Est): C'est avantageux pour vous.

M. Kennedy: Pour lui également.

M. Turner (London-Est): Cette remorque supplémentaire vous coûte très peu.

M. Kennedy: Il vous faut tenir compte du fait qu'il ne s'agit pas d'ajouter une remorque de 45 pieds à une autre de même longueur. A cause des restrictions concernant la longueur totale dans les provinces, vous enlevez une remorque de 45 pieds et vous accrochez deux remorques de 26 pieds; par conséquent, vous n'avez pas doublé votre capacité.

M. Turner (London-Est): Oui, mais la plupart des camions que vous voyez sur les routes aujourd'hui ont une remorque vraiment longue, plus une autre presque aussi longue.

M. Kennedy: Diverses combinaisons sont possibles, mais vous ne pouvez pas dépasser 65 pieds de longueur totale et une remorque de 45 pieds ajoutée au tracteur vous donne déjà 60 pieds.

M. Turner (London-Est): Si ce n'est pas rentable, pourquoi le faites-vous?

M. Kennedy: C'est rentable du point de vue de la distribution. Le chauffeur n'est pas obligé de tout décharger. Il lui suffit de s'arrêter et de décrocher une des remorques; il peut en prendre une autre et continuer sa route pour une autre destination.

M. Turner (London-Est): Mais vous faites quand même de l'argent avec cette remorque supplémentaire.

M. Kennedy: Nous épargnons.

M. Carruth: Très bien. Vous augmentez votre capacité de 20 p. 100. Est-ce mal de réaliser des profits?

M. Turner (London-Est): Vous vous êtes lancés dans les affaires pour faire des sous, c'est certain, mais les employés ont droit à une part de ce qu'apporte cette nouvelle technologie. Ai-je raison?

[Text]

Mr. Carruth: Yes, but they are not entitled to all of it.

Mr. Turner (London East): That is what I say but they are entitled to a share of it and that is why I asked you the question.

Mr. Carruth: I suggest you look at the DBS statistics on what the major carriers in the trucking industry are making as a percentage of revenue and it will shock you.

Mr. MacLaren: We are not arguing at all about the question of the right to negotiate over technology rates; that is fairly well accepted. The procedures and the definitions in here, we think, can give rise to abuse in negotiation, that is the real concern.

Mr. Turner (London East): Thank you.

Mr. MacLaren: Do you want me to read this article in one of the agreements? This is the General Agreement on the Roads, City Cartage and Dock Contract, October 1, 1971 to September 30, 1974, between various teamster locals and the Motor Transport, Industrial Relations Bureau, Article 17, on New Types of Equipment and Categories of work.

When new types of equipment or categories of work for which rates of pay are not established by this Agreement are put into use or effect, rates governing such operations shall be subject to negotiations between the parties. In the event of failure to reach agreement on such rates, the question shall be referred to arbitration and a Board of Arbitration shall be established within thirty (30) days of the date of failure to reach such an agreement and the rates as determined shall apply from the first day the equipment or categories of work were put into use or effect.

• 1125

Mr. Caccia: As the proverb goes, Mr. Chairman, you could drive a truck through it.

Mr. MacLaren: But surely the point is that we are not saying we are frightened of talking about technology with our employees; we are frightened about this procedure and what the implications are.

The Chairman: Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, my question has been fairly well answered. I was concerned about what increased wages and so on do to your rates. I think the thrust of your brief is that the most serious objection to Bill C-183 is that is completely overlooks the public interest aspect of strikes. I think this is very important because the public is beginning to realize that they have a vested interest in collective bargaining and it appears, regardless of what happens, it is the public who pays in the end. You throw out a challenge to members of Parliament on page six, where you refer to the fact that many of us are continually crying or complaining about increased freight rates. I must confess what I was very disturbed at the upward trend in freight rates and the fact that any time we get a complaint through to the carriers the usual reply seems to be that their increased wages forced it up.

Your brief would seem to imply that costs resulting from either a wage increase or a disruption of operations, because of something happening in collective bargaining, are automatically passed on to the public in increased rates. I do not know whether or not that question is quite fair, because of your conversation with Mr. Turner. How much will you recover from freight rates?

[Interpretation]

M. Carruth: Oui, mais ils n'ont pas droit à tout.

M. Turner (London-Est): C'est ce que je dis, ils ont droit à leur part, c'est pourquoi, je vous pose la question.

M. Carruth: Je vous conseille de consulter les chiffres de Statistique Canada concernant les transporteurs; vous serez très surpris de voir ce qu'ils réalisent.

M. MacLaren: Nous ne mettons pas en doute le droit de négocier de nouveaux taux par suite des changements technologiques. C'est accepté. Mais les méthodes et les définitions utilisées ici peuvent, à notre avis, créer des abus dans les négociations. C'est ce qui nous inquiète.

M. Turner (London-Est): Je vous remercie.

M. MacLaren: Voulez-vous que je vous lise un article d'une des conventions? Il s'agit de la convention générale concernant les routes, le transport municipal et les docks pour la période du 1^{er} octobre 1971 au 30 septembre 1974 et liant les sections locales de chauffeurs et la section du transport motorisé du Bureau des relations industrielles. Il s'agit de l'article 17 sur les nouveaux genres de matériel et les catégories de travail.

Lorsque de nouveaux matériels ou de nouvelles catégories de travail pour lesquels les taux de salaire n'ont pas été établis en vertu de la présente convention sont introduits, les taux régissant l'activité visée sont sujets à négociation entre les parties. Si l'on ne peut en arriver à un accord sur ces taux, la question est soumise à l'arbitrage et une commission d'arbitrage est établie dans les 30 jours qui suivent le désaccord. Les taux ainsi établis s'appliquent à partir de la première journée où le matériel ou la catégorie de travail ont été introduits.

M. Caccia: Comme le veut le dicton, vous pourriez faire tomber le mur de Jéricho.

M. MacLaren: Mais nous ne prétendons pas avoir peur de discuter de technologie avec nos employés; nous redoutons cette procédure et ses implications.

Le président: Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, ceci répond assez bien à ma question; je voulais savoir de quelle façon les augmentations de salaire affectaient les tarifs. Il me semble que la principale objection formulée dans votre mémoire à l'égard du Bill C-183 concerne le fait qu'il ignore complètement l'effet des grèves sur le public. La question est d'importance, car le public commence à se rendre compte qu'il est directement intéressé par les conventions collectives et que c'est toujours lui qui paie en fin de compte. Vous défiez les membres du Parlement, à la page 6, lorsque vous affirmez que beaucoup d'entre eux se lamentent sans cesse au sujet de la hausse des tarifs de transport des marchandises. Je dois admettre que la courbe ascendante m'inquiète beaucoup et, chaque fois qu'une plainte est transmise aux transporteurs, ils nous répondent que les augmentations de salaires les ont obligés à relever leurs tarifs.

Votre mémoire semble vouloir faire croire que l'augmentation des coûts due aux augmentations de salaires ou aux modifications causées par les négociations collectives passe automatiquement au compte du public; cette question est peut-être spéciale, vu votre conversation avec M. Turner. Combien espérez-vous recouvrer grâce aux taux de transport des marchandises?

[Texte]

Mr. MacLaren: Operating ratios for class one truckers, generally speaking, has been about 96, 97, 98 per cent in the last two or three years. Of course, in the general business downturn our volume of business goes down too. That is the cost of operation as against revenue. That does not leave very much after tax for profit or reinvestment, subject to depreciation factors. The wage increases of the nature you see outlined in the back here have to lead to increased freight rates. There is just no alternative. One cannot say it will be 100 per cent automatically as the increases come in, because competitive factors always intervene on particular routes for particular commodities. You may have very intensive water freight forwarder and private trucking competition. Very large shippers may turn to you and say that they are not going to pay that kind of a rate, that they will go to private trucking or something else. All those are considerations which one has to consider when one says the cost of labour increases are passed on. We do not have the flexibility in the service industry—I believe this is basically true of all service industries—of opting out of a particular product that has priced itself out of the market and coming up with a new substitute product. You are faced with the kinds of technology that you can introduce to remain efficient, providing the same kind of service basically.

Mr. Thomas (Moncton): If you find that you cannot reach a wage agreement with the union and therefore are faced with strike results, what is the cost then to the public, other than the fact that service to the public is disrupted and they suffer? You do not know what the dollar losses are in respect to loss to the public, but after things are back to normal does that situation usually result in the companies being forced to raise rates to recover some of the losses.

Mr. Carruth: Not to recover the losses necessarily. As the Chairman said earlier, I do not think you have to have a Ph.D. in mathematics to say whether wages and salaries infringe in that broad category, because whatever happens to the union people generally happens to the salaried people. Depending on the length of haul, it is anywhere from 55 to 60 per cent of your revenue. Let us say it is 60 per cent of your revenue. The last settlement in Ontario was in excess of 40 per cent over three years. It is obvious that just to break even on wages, without considering the increase in the cost of trucks and the increase in fuel tax which Ontario just nicely gave us as well as the increase in licence fees and all these other things, you need a 24 per cent increase in rates over the three-year period just to break even on the labour, subject to other things being increased and subject to whatever efficiencies you can put in.

• 1130

You are talking about a very material part of your over-all revenue dollar when you are talking about 60 per cent of it going up 40 per cent over three years. I am more familiar with the operating ratios of the major carriers in Ontario, most of whom are unionized and who are members of our Labour Relations Bureau. In our submission to the Conciliation Board during the last set of negotiations, it was evident that the profit ratios were increasing. The major for-hire trucking companies in Ontario since the last agreement in 1968 had a 40 per cent settlement and now you have got a 43 per cent settlement compounded on that. I hate to see what the operating ratios are going to be like over the next three years.

[Interprétation]

M. MacLaren: Les taux d'exploitation des camions de première classe, de façon générale, sont d'environ 96, 97, 98 p. 100 depuis deux ou trois ans. Bien sûr, le volume général des affaires diminue et les coûts d'exploitation augmentent plus que les recettes. Cela ne laisse pas beaucoup, après déduction de l'impôt sur les bénéfices, des investissements et des facteurs de dépréciation. Les augmentations de salaires telles qu'elles sont décrites au verso supposent nécessairement la hausse des tarifs de transport des marchandises. Il n'y a simplement pas d'autre solution. On ne peut pas dire que la hausse sera automatiquement de 100 p. 100 car les facteurs de concurrence interviennent, suivant les routes et la nature des marchandises transportées. Vous pouvez très bien avoir en concurrence un transporteur par rail, un transporteur par eau et des camionneurs. Des expéditeurs très importants peuvent refuser de payer vos tarifs et avoir recours à des entreprises privées de camionnage, et ainsi de suite. Ce sont des considérations dont nous devons tenir compte avant de dire que les hausses de salaires sont imputées au public. L'industrie des services, en général, n'a pas le choix d'abandonner un produit parce qu'il coûte trop cher et de le remplacer par un autre. Il faut s'adapter à la technologie qui permet de continuer à fournir le même service, de façon efficace.

M. Thomas (Moncton): Si vous ne pouvez en venir à une entente salariale avec le syndicat et devez faire face à une grève, qu'est-ce que cela coûte au public, si ce n'est une désorganisation du service? Vous ne connaissez pas les pertes en dollars subies par le public mais, lorsque la situation se normalise, est-ce que les compagnies sont obligées d'élever leurs tarifs pour compenser certaines pertes?

M. Carruth: Pas nécessairement pour recouvrer des pertes. Comme le disait le président, il n'est pas nécessaire d'avoir un doctorat en mathématiques pour constater que les salaires ont une incidence globale car, en général, ce qui est accordé aux syndiqués se reflète dans les traitements et salaires de la population. Suivant la distance du transport, cela absorbe de 50 à 60 p. 100 des recettes, disons 60 p. 100 de notre revenu. Le dernier règlement en Ontario dépassait 40 p. 100 sur une période de 3 années. Il est évident que pour couvrir seulement les salaires, sans parler de la hausse du coût des camions ni de la taxe sur l'essence que l'Ontario vient d'imposer en même temps que l'augmentation du prix des plaques et ainsi de suite, il faut prévoir une augmentation des taux de 24 p. 100 sur 3 ans; il faut compter avec les hausses dans d'autres domaines ainsi qu'avec les améliorations possibles.

Vous parlez d'une partie très sensible du revenu lorsque vous mentionnez près de 60 p. 100 accru au taux de 40 p.

100 en trois années. Je connais mieux les taux d'exploitation des grands transporteurs en Ontario, qui sont la plupart syndiqués ou membres de notre bureau de relations de travail. Dans le mémoire que nous avons présenté au Conseil de conciliation pendant la dernière série de négociations, il était évident que les taux de bénéfices augmentaient. Les plus grandes sociétés de location de camions en Ontario ont eu depuis 1968 un règlement de 40 p. 100, combiné à un autre de 43 p. 100. J'aime mieux ne pas envisager les taux d'exploitation au cours des trois prochaines années.

[Text]

Mr. Thomas (Moncton): This is my final question, Mr. Chairman. Mr. MacLaren, in your opinion, would the passage of this legislation do anything to alter the present situation of uncertainty in management and labour relations? Would the public interest be served or damaged?

Mr. MacLaren: I would rather not deal further with the public interest. To be quite frank with you, we put that in because we were trying to set the atmosphere for the particular problems we had related to transportation where we think public interest is very much concerned.

There are two or three or four provisions in this bill which we have dealt with which we think hurt our position. There are two or three other omissions which Woods dealt with here, which they did not include, which would have some beneficial effect. We certainly see no panacea one way or another with respect to anything that can be done with this bill or federal labour legislation. Certainly, we do not expect that. There are some things in here which concern us very much though and are not going to improve the situation.

Mr. Thomas (Moncton): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, if there are no more questions, I would like to thank the Trucking Association of Canada and their members for appearing before our Committee today. As you know, we do have another group in this room who wishes to present a brief to us. I would invite the delegation from the Professional Institute of the Public Service of Canada to come to the table.

Mr. MacLaren: Thank you very much, Mr. Chairman and gentlemen.

The Chairman: Gentlemen, I would like to introduce to you Mr. L. W. C. S. Barnes, Executive Director and Mr. M. Bendel, Research Assistant. I invite Mr. Barnes to give us the highlights of his brief.

Mr. L. W. C. S. Barnes (Executive Director, Professional Institute of the Public Service of Canada): Mr. Chairman, I might say how much the Professional Institute welcomes this opportunity of presenting its brief on certain aspects of the bill before us. Our brief is literally brief, Mr. Chairman, because we welcome the main thrust of the legislation. At our biannual convention last November, we did what was a very special thing for us: we actually passed a special unanimous motion of support for the predecessor of this bill.

There are, however, Mr. Chairman, one or two points on which we would ask the Committee to hear our views. The first of these refers to the definition of "professional"—and may I say how much we welcome this significant advance in the field of labour legislation in recognizing the right of the employed professional to bargain collectively with respect to his conditions of service. We are, however, a little concerned with regard to the actual definition of "professional" as contained in the bill.

• 1135

As you will recall, it has two parts. If I may just read it, I can perhaps make my point:

"professional employee" means an employee who

(a) is, in the course of his employment, engaged in the application of specialized knowledge ordinarily acquired by a course of instruction and study resulting in graduation from a university or similar institution, and

[Interpretation]

M. Thomas (Moncton): Voici ma dernière question, monsieur le président. Monsieur MacLaren, à votre avis, est-ce que l'adoption de ce projet de loi modifierait de quelque façon la situation difficile qui règne dans les relations entre employeurs et employés? Est-ce que cela serait dans l'intérêt du public ou contre son intérêt?

M. MacLaren: Je préfère ne pas discuter davantage de l'intérêt public. Je vous le dis bien franchement, si nous l'avons mentionné c'était dans le but de créer une atmosphère propice au débat concernant les transports qui engagent beaucoup l'intérêt public.

Il y a deux ou trois dispositions du bill dont nous avons traité et qui nous seraient défavorables. Il y a deux ou trois points soulevés dans le rapport Woods, dont le bill ne fait pas mention, et dont l'effet pourrait être bénéfique. Nous ne considérons pas le projet de loi ni la législation fédérale sur le travail comme une panacée. Nous n'en demandons pas tant. Toutefois certaines mesures nous préoccupent beaucoup, elles ne sont pas de nature à améliorer la situation.

M. Thomas (Moncton): Merci monsieur le président.

Le président: Messieurs, si vous n'avez pas d'autres questions à poser, j'aimerais remercier les représentants de l'Association canadienne du camionnage qui ont bien voulu témoigner devant le Comité aujourd'hui. Un autre groupe, présent ici aujourd'hui, désire nous présenter un mémoire. J'inviterais la délégation de l'Institut professionnel du Service public du Canada à s'approcher de la table.

M. MacLaren: Merci beaucoup, monsieur le président et messieurs.

Le président: Messieurs, j'aimerais vous présenter M. L. W. C. S. Barnes, directeur exécutif, et M. M. Bendal, adjoint à la recherche. J'inviterai M. Barnes à nous signaler les points saillants de son mémoire.

M. L. W. C. S. Barnes (directeur exécutif, Institut professionnel du Service public du Canada): Monsieur le président, je tiens à dire combien l'Institut professionnel apprécie cette occasion de présenter un mémoire relatif à certains aspects du projet de loi. Nous serons brefs, car nous acceptons le principe fondamental du projet de loi. Lors de notre congrès biennal, en novembre dernier, nous avons fait quelque chose de très spécial: nous avons proposé et adopté à l'unanimité une motion spéciale appuyant le prédecesseur de ce bill.

Il y a cependant quelques points au sujet desquels nous prions le Comité de bien vouloir nous entendre... il s'agit tout d'abord de la définition de «professionnel»; nous sommes heureux du progrès considérable dans le domaine de la législation du travail que représente la reconnaissance du droit de l'employé professionnel à négocier collectivement ses conditions de travail. Cependant, nous nous posons certains problèmes sur la définition véritable du terme «professionnel» qui figure dans le bill.

Vous savez qu'elle comporte deux parties. Je me contenterai de la lire pour expliquer mon point de vue:

«professionnel» désigne un employé

a) qui, dans le cadre de son emploi est engagé dans la mise en application de connaissances spéciales habituellement acquises à la suite d'études aboutissant à un diplôme délivré par une université ou une autre institution du même genre, et

[Texte]

(b) is, or is eligible to be, a member of a professional organization that is authorized by statute to establish the qualifications for membership in the organization; The point which we would seek to make, Mr. Chairman, is that this definition does tend, in our view, to hinge very much on what one might call the classical concept of the profession. One does not really have to think back very far when there were just three professions: medicine, the church, and the law. Since then professions have multiplied in any common usage of that term.

I believe that this legislation, as it stands, with the word "and" in between parts (a) and (b) is restrictive of the growing field of new professions. We have the requirement for knowledge ordinarily acquired by a course of instruction resulting in graduation from a university, but then we have associated with that, the requirement to be eligible to be a member of a professional organization authorized to establish its qualifications.

This is fine, Mr. Chairman, for lawyers, for engineers, for doctors, and for one or two other professions, but it could serve to exclude from meaningful collective bargaining within a clear bargaining group many professions which I think by any normal test of this word today are recognized: chemists, research scientists, geologists, economists; and our suggestion to this Committee is that consideration be given to removing the word "and" and substituting the word "or", so that the test of a professional within the context of this legislation would be either that he engage in the application of specialized knowledge ordinarily acquired by a course of instruction from a university or is eligible to be a member of a professional organization as authorized by statute to establish the qualifications for membership. This, then, would remove the many anomalies which we could see in the field in which we are particularly interested: the Crown corporations.

One can see the situation of an engineer and a geologist and a chemist, working together in something like Eldorado Nuclear or Atomic Energy, where the engineer would be a professional and could be in a bargaining unit with other engineers, or possibly a bargaining unit containing doctors and lawyers, but the chemist working with him, or the geologist or the mineralogist, would possibly fall outside this definition, as it presently stands, because he does not have to be a member of a licensing organization. The status of these professionals would then be extremely dubious; in fact, they would probably not be accepted into a bargaining unit with what one might call the registered professionals and their position, if anything, is that they might have to go in with general office staff, or may not even be able to get themselves certified at all.

So our first recommendation, Mr. Chairman, would be the revision of that definition of professional by a simple changing of the word "and" to "or".

Our second major comment is with respect to licensing bodies and bargaining for professionals. We believe that in the general public interest the legislation should provide that the bargaining agent should not be the licensing body. Unless this protection is put in I think there would be justifiable grounds for the suggestion that the bargaining agent could also control the supply of professionals into that particular profession. So, we are recommending that the definition of the term "trade union" or "bargaining agent" should provide that professional organizations that are authorized by statute to establish the qualification for

[Interprétation]

b) qui est membre ou admissible à devenir membre d'un organisme professionnel autorisé par une loi à définir les qualités requises de ses membres;

Monsieur le président, nous tenons à faire remarquer qu'à notre avis cette définition dépend beaucoup de ce que l'on pourrait appeler la notion classique de profession. Il n'y a pas si longtemps, il n'existait que trois professions: la médecine, la religion et le droit. Depuis lors, les professions se sont multipliées, au sens courant du terme.

Je crois que la définition du projet de loi, avec le mot «et» entre les parties a) et b), restreint le champ croissant des nouvelles professions. Elle associe la nécessité de connaissances habituellement acquises à la suite d'études aboutissant à un diplôme délivré par une université à celle d'être admissible ou membre d'un organisme professionnel autorisé à définir ces qualités requises.

Ceci, monsieur le président, s'applique parfaitement aux juristes, aux ingénieurs, aux médecins et à une ou deux autres professions, mais risque d'éliminer des négociations collectives un certain nombre de professions qui sont aujourd'hui reconnues: les chimistes, les chercheurs scientifiques, les géologues, les économistes; nous suggérons au Comité d'envisager la suppression du mot «et» pour le remplacer par «ou», afin que la définition du professionnel, dans le contexte de la présente législation, corresponde au fait qu'il s'engage à appliquer des connaissances spéciales, habituellement acquises à la suite d'études universitaires, ou qu'il soit admissible à devenir membre d'un organisme professionnel autorisé par une loi à définir les qualités requises de ses membres. Ceci permettrait alors de supprimer les nombreuses anomalies que nous constatons dans le domaine qui nous intéresse particulièrement, celui des sociétés de la Couronne.

On peut imaginer que, lorsqu'un ingénieur, un géologue et un chimiste travaillent ensemble pour une société comme l'Eldorado Nuclear ou l'Énergie atomique, l'ingénieur serait considéré comme professionnel et pourrait faire partie d'une unité de négociation comprenant les autres ingénieurs, ou même d'une unité de négociation comprenant des médecins et des juristes, alors que le chimiste qui travaille avec lui, le géologue ou le minéralogiste risquent de ne pas correspondre à la définition actuelle car ils ne sont pas tenus d'être membres d'une organisation autorisée. Le statut de ces employés professionnels serait alors extrêmement douteux; en fait, ils ne seraient sans doute pas acceptés dans une unité de négociation avec ce que l'on peut appeler les professionnels enregistrés; ils devraient s'assimiler au personnel de bureau ou ne pas obtenir d'accréditation.

Notre première recommandation, monsieur le président, est donc de réviser cette définition du professionnel en remplaçant simplement le mot «et» par «ou».

Notre deuxième observation majeure concerne les organismes autorisés à délivrer les permis de pratique et les négociations des employés professionnels. Nous pensons que dans l'intérêt du public en général, cette mesure devrait préciser que l'agent négociateur ne devrait pas émettre des permis. Sans cette protection, on pourra prétendre que l'agent négociateur a le pouvoir également de contrôler l'entrée des membres dans la profession. Nous recommandons donc que la définition des termes «syndicat» ou «agent négociateur» stipule que les organismes professionnels qui sont autorisés en vertu de la loi à définir les conditions d'admissibilité ne peuvent pas obtenir une accréditation à titre d'agents négociateurs.

[Text]

membership in the organization may not be certified as bargaining agents.

• 1140

Our final point, Mr. Chairman, deals with successor rights. Section 145 deals with circumstances where "a portion of the Public Service" covered by the Public Service Staff Relations Act becomes a corporation and hence moves under the Canada Labour Code. The Institute supports the provisions of this section but we suggest that it fails to recognize the possibility of a portion of the public service specified in the schedule ceasing to come under the provisions of the act. For example, if the Ministry of Transport ceased to come under the Public Service Staff Relations Act this section would continue in force the provisions of collective agreements relating to the Ministry of Transport employees. If, on the other hand, one part of the Ministry of Transport is split off and becomes a separate agency moving under the Canada Labour Code, then Section 145 would not apply. We therefore propose that the opening section of Section 145(1) should be amended in order to provide that when any portion of the public service coming under the Public Service Staff Relations Act, or any part of such a portion, ceases to be a part of the public service as defined in the Public Service Staff Relations Act, and becomes a corporation or part of a corporation to which the Canada Labour Code applies, Section 145 would be operative. Mr. Chairman, those are the main points which we would like to submit to the hon. members of the Committee.

The Chairman: Thank you, Mr. Barnes. Mr. McNulty will start the questioning.

Mr. McNulty: Mr. Chairman, on going over this brief I sympathize with their suggestion on page 5 for the redefinition of a professional employee. I also think they have a pretty good point on successor rights. Perhaps Mr. Barnes could give us some examples. On page 6, under "Licensing Bodies and Bargaining for Professionals", have there been any examples of licensing bodies bargaining for professionals? I just cannot see that myself.

Mr. Barnes: Mr. Chairman, up to now, of course, this had not been a possibility because in the federal field, and of course in most of the provincial fields, bargaining for professionals had not been a possibility. However, this new legislation, of course, does open up that possibility, so we thought this was a point that should be drawn to the Committee's attention before it could occur rather than after it possibly might have occurred.

Mr. McNulty: I was wondering if you could give us some specific examples. What licensing bodies do you think might bargain?

Mr. Barnes: We do not know the policies, Mr. Chairman, of any licensing bodies, but as we read the legislation it would be open to any licensing body, provided its own particular charter permitted it, to seek certification. I wonder if I might perhaps refer to my colleague, who is a legal adviser. He may wish to say a word on this.

The Chairman: Mr. Bendel.

Mr. M. Bendel (Research Assistant, Professional Institute of the Public Service of Canada): As Mr. Barnes indicated, it would open up the possibility of provincial organizations—because all licensing requirements are by virtue of provincial legislation—getting into the area of collective bargaining. As the Woods Task Force indicated, this might have some dangers with respect to the public interest.

[Interpretation]

Enfin, monsieur le président, nous parlons de droits de transfert. L'article 145 traite de circonstances où «un élé-

ment de la Fonction publique» couvert par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique devient une société et passe alors sous la juridiction du Code canadien du travail. L'institut est en faveur des dispositions de cet article, mais nous pensons qu'il ne tient pas compte de la possibilité qu'un élément de la Fonction publique figurant dans l'annexe cesse de relever des dispositions de la Loi. Par exemple, si le ministère des Transports cessait de relever de la Loi des relations de travail dans la Fonction publique, cet article continuerait à s'appliquer aux dispositions des conventions collectives relatives aux employés du ministère des Transports. D'autre part, si une partie du ministère des Transports se scinde et devient un organisme indépendant relevant du Code canadien du travail, l'article 145 ne s'applique plus. Par conséquent, nous proposons que le paragraphe d'introduction de l'article 145(a) soit modifié pour qu'il soit stipulé que lorsqu'un élément quelconque de la Fonction publique relevant de la Loi des relations de travail dans la Fonction publique, ou une partie de cet élément, cesse de faire partie de la Fonction publique, telle qu'elle est définie dans la Loi des relations de travail dans la Fonction publique, et devient une société ou partie d'une société à laquelle le Code canadien du travail s'applique, l'article 145 doit rester en vigueur. Voilà, monsieur le président, les questions principales que nous soumettons à l'attention des députés.

Le président: Merci, monsieur Barnes. Monsieur McNulty, c'est à vous de commencer.

M. McNulty: Monsieur le président, après avoir feuilleté ce mémoire, je suis d'accord avec la proposition contenue à la page 5, visant à redéfinir l'employé professionnel. Je crois qu'à propos des droits de transfert, il soulève également un point intéressant. Peut-être M. Barnes pourrait-il nous donner quelques exemples. A la page 6, sous le titre «La négociation collective pour les professionnels et les organismes qui délivrent des permis de pratique» y a-t-il eu plusieurs exemples d'organismes délivrant des permis et négociant pour des professionnels? Je n'en vois pas.

M. Barnes: Monsieur le président, jusqu'à présent, évidemment cela n'a pas été possible; dans le domaine fédéral, et dans la plupart des provinces, il n'a pas été possible encore de négocier pour des professionnels. Néanmoins, cette nouvelle mesure permet d'envisager cette possibilité; nous avons donc pensé devoir attirer l'attention du Comité sur ce point avant que cela ne se produise et non après.

M. McNulty: Pouvez-vous nous donner des exemples précis. De quels organismes délivrant des permis s'agit-il?

M. Barnes: Nous ne connaissons la politique d'aucun organisme délivrant des permis, mais d'après cette mesure législative, n'importe quel organisme délivrant des permis pourrait faire une demande d'accréditation, à condition que sa charte le lui permette. Mon collègue, qui est conseiller juridique, peut peut-être vous apporter des précisions.

M. le président: Monsieur Bendel.

M. M. Bendel (assistant à la recherche, Institut professionnel du Service public du Canada): Comme M. Barnes l'a dit, cela permettrait aux organismes provinciaux de participer aux négociations collectives, car tous les règlements d'émission de permis relèvent des autorités provinciales. Comme le groupe de travail Woods l'a signalé, cela pourrait présenter certains dangers pour l'intérêt public.

[Texte]

• 1145

Mr. McNulty: Could you see the Ontario Medical Association or the body that certifies medical accreditation bargaining for doctors in the federal service?

Mr. Bendel: I will just say, Mr. Chairman, that this section of our brief is not directed at anyone in particular. We are concerned about the question of principle. It was not put in there because we are engaged in a fight with some licensing body for support of a particular group of employees. We are concerned about the question of principle raised.

Mr. Barnes: To add to that, within the context of the federal public service, of course, where the institute is the certified bargaining agent for virtually the whole spectrum of the professional service, a good many of these licensing bodies actually advocate to their members that they should join the Institute, so there is no question of conflict.

Mr. McNulty: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, I just have one or two short questions for Mr. Barnes to clarify some of these points in my own mind. On page 2 it says that the Institute welcomes the proposed changes incorporated in the Bill:

... and we endorse the imaginative, yet, in our view, workable, formula laid down to enable the effects of technological change ...

and so on. Mr. Barnes, how important is technological change to your members? How will it affect the members of your Union?

Mr. Barnes: Very significantly, Mr. Chairman, in certain areas. One can take, for instance, developments in the computer fields, developments in automation, in numerous fields of chemistry, the complete change in operations which can take place due to introduction of new computer developments. There are many fields, of course, in which this does not necessarily affect one. One looks at nurses, for instance; the recent developments which have been taking place in the federal public service widening the traditional area of responsibility of nurses ...

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Barnes, what is it your Union is worrying about? You say you are endorsing this principle that there should be some provision here to provide for the effects of technological change. Is it job security? Surely you cannot tell me that these technological changes have caused any loss of jobs in the civil service.

Mr. Barnes: There have been a few, Mr. Thomas, but this is essentially where one has collectively agreed upon terms and conditions of employment. They are agreements made in the context of a reasonably conceived pattern on both sides. If one of the major assumptions on which this agreement was based is unilaterally changed, then we feel that it is both reasonable and right that the implications of that change should be the subject of renegotiation.

Mr. Thomas (Moncton): This is what I am trying to get at. Has technological change in the past resulted in any great loss of jobs? There may be a change from one department to another but surely you cannot say that the civil servants, of all people, have suffered from technological change.

[Interprétation]

M. McNulty: Imaginez-vous l'Association des médecins de l'Ontario ou l'organisme qui accrédite les médecins négociant pour les médecins qui travaillent au gouvernement fédéral?

M. Bendel: Monsieur le président, cette partie de notre mémoire ne s'adresse à personne en particulier. Il s'agit d'une question de principe. Nous n'avons pas écrit cela parce que nous sommes en conflit avec un organisme de délivrance des permis pour le compte d'un groupe d'employés en particulier. Nous nous intéressons à la question de principe.

M. Barnes: Sans compter que dans le cadre de la Fonction publique fédérale, l'institut est déjà l'agent négociateur accrédité de la presque totalité des fonctionnaires de la Fonction publique et qu'un grand nombre de ces organismes de délivrance des permis incitent en fait leurs membres à adhérer à l'institut; par conséquent il n'est pas question de conflit.

M. McNulty: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, une ou deux questions très courtes qui s'adressent à M. Barnes. A la page 2, il est dit que l'Institut se félicite des modifications que l'on se propose d'apporter au bill:

... et nous approuvons la formule imaginative, et pourtant applicable selon nous, destinée à atténuer les répercussions des changements techniques ...

et cetera. Monsieur Barnes, quelle importance vos membres attachent-ils aux changements techniques? Dans quelle mesure cela touchera-t-il les membres de votre syndicat?

M. Barnes: Dans une très grande mesure, monsieur le président, dans certains secteurs. Prenons l'exemple des progrès dans le domaine des ordinateurs, dans le domaine de l'automatisation, dans de nombreux secteurs de la chimie, le changement radical qui peut s'opérer avec l'introduction de nouvelles techniques d'ordinateurs. Dans de nombreux secteurs, évidemment, cela n'a pas nécessairement de répercussions. Prenez par exemple les infirmières; dans la Fonction publique fédérale, les responsabilités traditionnelles des infirmières ont été récemment élargies ...

M. Thomas (Moncton): Monsieur Barnes, qu'est-ce qui préoccupe votre syndicat? Vous dites que vous approuvez le principe d'inclure ici des dispositions atténuant les résultats des changements techniques. S'agit-il de sécurité d'emploi? Vous ne pouvez prétendre que ces changements techniques aient été à l'origine de pertes d'emplois dans la Fonction publique.

M. Barnes: Quelques-unes, monsieur Thomas, mais il s'agit surtout des cas où il y a eu un accord collectif sur les termes et les conditions de l'emploi. Les deux parties se mettent d'accord dans le cadre d'un schéma de conception raisonnable. Si l'un des éléments importants qui ont servi de base à cet accord est changé unilatéralement, nous pensons qu'il est à la fois juste et raisonnable que les implications de ce changement fassent l'objet de nouvelles négociations.

M. Thomas (Moncton): C'est là où je voulais en venir. Est-ce que dans le passé les changements techniques ont supprimé beaucoup d'emplois? Il peut y avoir des mutations d'un ministère à un autre, mais vous ne pouvez certainement pas affirmer que les fonctionnaires, surtout eux, aient souffert des changements techniques.

[Text]

Mr. Barnes: Not greatly, of course, in the civil service, but we are now looking at an area of the public service in a wider context which previously has been closed to collective bargaining for professionals and in which technological change might well be more significant than in the public service as defined in the meaning of the Public Service Staff Relations Act. We have seen what has happened in some of the Crown corporations and we are now addressing ourselves in this brief not to the area of our present interest or the main core of the traditional public service but to the Crown agencies which are now, for the first time if this legislation reaches the statute book, in a position to provide collective bargaining for their professionals. This is an area where technological change could be much more significant.

Mr. Thomas (Moncton): Are you satisfied with the wording of the section? Many people have told us, for example, that the significant number phrase and the technological change in equipment and so on will lead to such an administrative muddle that it will be impossible to determine in advance what is covered by the Act. Are you satisfied that the raising of this Act is proper and good?

Mr. Barnes: Yes, but perhaps Mr. Bendel would comment on this.

Mr. Bendel: I would just add that certainly there is room for different interpretations on a number of the terms used in those sections of the legislation and I could see in certain circumstances employers and the unions might not be 100 per cent clear about how those sections of the legislation affect them, but broadly speaking, we do not see any fundamental problems with those sections of the legislation.

To put it in another way, as Mr. Barnes indicated, the institute has been engaged in collective bargaining only in the main core of the public service and we have not had very much experience in this area of the effect of technological change on the terms and conditions of employment. So it may well be that we are perhaps not in the best position to appreciate all the possible problems with those sections of the legislation. But by and large we support the principle and we do not see anything fundamentally unclear or problematic about those sections of the legislation.

Mr. Thomas (Moncton): Do you honestly feel that if two people sit down to bargain they can bargain effectively if neither one knows what they are bargaining on or each one has a different interpretation of the things they are bargaining on? One of the chief criticisms of the sections has been that they are not clear, so how can you bargain when each side has a different interpretation of what they are bargaining on? I am not talking about the facts but the interpretation of the act, and this is what is disturbing to most people.

Mr. Barnes: you referred to the broadening of the professional employee category. I understand your problem but, as the act reads at present, it requires not only graduation from a university or similar institution but you must belong to a professional society, as it were. So, as you say, this would exclude economists, probably biologists, chemists and so on. You are suggesting organizing these people, you might say, horizontally by profession. That is, all economists would be in an economists unit rather than vertically by employer. Is that what I gather from your suggestion—that because most employers would not have

[Interpretation]

M. Barnes: Pas beaucoup, évidemment, dans la Fonction publique, mais nous étudions maintenant un secteur de la Fonction publique qui s'inscrit dans un contexte plus large, dans lequel les professionnels qui étaient jadis exclus des négociations collectives et pour lequel les changements techniques pourraient avoir beaucoup plus d'importance que dans la Fonction publique telle que définie par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Nous avons vu ce qui s'est passé dans certaines sociétés d'État et dans ce mémoire nous nous occupons maintenant des sociétés d'État et non plus du noyau des fonctionnaires traditionnels; si cette mesure est publiée dans les statuts, les sociétés d'État pourront pour la première fois faire bénéficier leurs professionnels de négociations collectives. C'est un secteur où les changements techniques pourraient être beaucoup plus importants.

M. Thomas (Moncton): Êtes-vous satisfait de l'énoncé de l'article? Par exemple, plusieurs personnes nous ont dit que la phrase à propos du nombre important des changements technologiques du matériel, etc., conduira à un tel imbroglio administratif qu'il sera impossible de déterminer d'avance ce qui est couvert par la Loi. Croyez-vous que la forme de cette Loi soit appropriée et satisfaisante?

M. Barnes: Oui, mais peut-être que M. Bendel voudra apporter des remarques ici.

M. Bendel: Naturellement, on peut interpréter de différentes façons le libellé de ces articles. Il se pourrait fort bien que les employeurs et les syndicats ne sachent pas exactement comment cette loi les touche; mais d'une façon générale, je n'entrevois aucune difficulté fondamentale.

Pour reprendre ce qu'a dit M. Barnes, l'institut s'est surtout occupé de la négociation collective au sein de la Fonction publique et nous n'avons pas tellement d'expérience dans ce domaine des changements technologiques des conditions d'emploi; ce qui veut dire que peut-être nous ne sommes pas des mieux placés pour voir toutes les implications possibles de ces articles. Mais d'une façon générale nous sommes favorables et je n'entrevois aucune difficulté fondamentale pour leur compréhension.

M. Thomas (Moncton): Est-ce que vous pensez honnêtement que deux personnes peuvent négocier utilement lorsqu'aucune des deux ne sait de quoi elles négocient, ou lorsque chacune interprète différemment le sujet de la négociation? L'une des critiques les plus sérieuses qui a été apportée au sujet de ces articles c'était qu'ils manquaient de clarté? Je ne parle pas de faits mais de l'interprétation de la loi, c'est ce qui inquiète la plupart des gens.

Monsieur Barnes, vous avez parlé de l'extension de la catégorie des professionnels; naturellement je vous comprends, mais dans le cadre de la loi actuelle, un professionnel doit non seulement être diplômé d'université ou d'un organisme semblable, mais il doit appartenir à une association professionnelle. Comme vous le dites donc, ceci exclurait les économistes, probablement les biologistes, les chimistes, etc.; vous proposez de répartir ces personnes horizontalement par profession; c'est-à-dire que tous les économistes appartiendraient à une unité d'économistes et on ne les répartirait pas horizontalement par employeurs. Je crois comprendre d'après ce que vous proposez que du fait que la plupart des employeurs n'ont pas un personnel

[Texte]

enough, for example, economists, on their staff to effect an organization, you would then organize economists and then the economists union? In the last six months I have heard the complaint from professional people themselves, from engineers for example with MOT and so on down the line, that they feel the chief problem keeping employer and employee apart is the fact that when they come to bargain with Treasury Board there is really nobody in Treasury Board aware of their particular problems in their particular classification. How could we overcome this, if we did suggest that professional people organize by profession rather than by employer?

Mr. Barnes: Mr. Chairman, I think perhaps this was not quite the drift of our argument. It was the fact we would suggest the legislation should permit the organization of professionals as an entity. As it stands at the moment, it would be very difficult to create what we might call a composite bargaining unit containing engineers and economists, because engineers would fall under this present provision but economists would not. Hence, one would be forced into the situation which you see, that of not being able to produce a composite bargaining unit. We would see in a typical situation that there would not be enough, as you so rightly say, economists or enough chemists to form a bargaining unit. Yet, with the restrictions now in the act those economists and chemists could not be included with the half dozen lawyers and the three or four engineers who might be there. It is for this very reason in order to produce a viable bargaining unit containing professionals of all disciplines that we would seek to put the "or" in place of the "and". Then you would have this situation of a viable bargaining unit containing the complete cross-section of the professions.

• 1155

Mr. Thomas (Moncton): Possibly I misunderstand then, Mr. Barnes. My understanding of your presentation was that these people would be organized by profession, by avocation and you would not have chemists, biologists and economists all in the same bargaining unit.

Mr. Barnes: Yes, you could not at the moment.

Mr. Thomas (Moncton): No, I realize that but you are suggesting this are you?

Mr. Barnes: We are suggesting that this would reflect the reality in many of the smaller Crown corporations and it would not be practical to have individual bargaining units. In fact, the chemists, the biologists and the economists might find themselves literally in limbo, they would not be eligible to enter the bargaining unit containing the lawyers, the doctors and the engineers, and on the other hand might not for various reasons either want to or be able to be assimilated in what I call a general office bargaining unit.

The actual situation with regard to the majority of the professions as properly understood today might be that this act would not provide any advance for them at all over the present situation.

Mr. Thomas (Moncton): Yes, I understand that, Mr. Barnes, but I think it has been my impression from professional people other than doctors, lawyers and federal civil service employees that they are very unhappy about the fact that almost all PSAC units have to bargain with Treasury Board whether you are with the Department of Transport, Agriculture or whatever department. These professional people seem to feel that because of this their

[Interprétation]

suffisamment important d'économistes pour les répartir, vous vous occuperiez de le faire horizontalement par catégorie d'économistes et puis par syndicats d'économistes? Pourtant, depuis six mois, je sais que les professionnels eux-mêmes se plaignent, les ingénieurs du ministère des Transports, etc., car, le problème principal qui se pose pour eux, dans les rapports employeurs-employés c'est lorsqu'ils arrivent à la table de négociation avec le Conseil du Trésor, personne dans ces derniers organismes n'est au courant des problèmes qui se posent dans leur catégorie de classification. Je ne vois pas comment vous envisagez de résoudre cette difficulté en organisant les gens par profession plutôt que par employeur?

M. Barnes: Je ne crois pas que ce soit là le point principal de notre thèse: nous préconisons que la loi admette que l'on organise les professionnels comme entité distincte car il serait extrêmement difficile, à l'heure actuelle, d'établir ce qu'on pourrait appeler une unité mixte de négociation collective, d'ingénieurs et d'économistes par exemple, car les ingénieurs seraient visés par cette stipulation et les économistes ne le seraient pas. Ne pouvant établir une unité mixte de négociation il n'y aurait pas suffisamment d'économistes ou de chimistes, comme vous le dites, pour former des unités de négociation distinctes. Cependant, les restrictions contenues dans la loi empêcheraient ces économistes et ces chimistes d'être associés à la demi-douzaine de juristes et aux trois ou quatre ingénieurs présents. C'est pour pouvoir créer une unité de négociation acceptable, comprenant des professionnels de toutes les disciplines, que nous voulons remplacer «et» par «ou». L'unité de négociation serait alors acceptable et regrouperait toutes les professions.

M. Thomas (Moncton): Il se peut que j'aie mal compris, monsieur Barnes. J'avais cru comprendre que ces employés seraient groupés par professions et qu'une même unité de négociation ne comprendrait pas des chimistes, des biologistes et des économistes.

M. Barnes: Oui, cela n'est pas possible pour le moment.

M. Thomas (Moncton): Je le comprends, mais c'est ce que vous proposez, n'est-ce pas?

M. Barnes: Nous disons que ceci refléterait la réalité d'un grand nombre de petites sociétés de la Couronne et qu'il ne serait pas souhaitable d'avoir des unités de négociation individuelles. En fait, les chimistes, les biologistes et les économistes risquent d'être littéralement oubliés; ils ne seraient pas autorisés à participer à une unité de négociation comprenant des juristes, des médecins et des ingénieurs et, d'autre part, pour différentes raisons, ils pourraient ne pas vouloir ou ne pas pouvoir être assimilés à ce que j'appelle une unité de négociation professionnelle générale.

En vérité, pour la majorité des professions, telles qu'on les entend aujourd'hui, cette loi ne représenterait aucun progrès par rapport à la situation actuelle.

M. Thomas (Moncton): Oui, je le comprends, monsieur Barnes, mais les professionnels autres que les médecins, les juristes et les employés de la Fonction publique m'ont donné l'impression qu'ils regrettaient que presque toutes les unités de l'Alliance de la Fonction publique du Canada doivent négocier avec le Conseil du Trésor, qu'ils appartiennent au ministère des Transports, de l'Agriculture ou à tout autre. Ces employés professionnels semblent penser

[Text]

own particular interests are not being served, that the people on the employers side of the coin are not aware of the various problems.

The thing that you are suggesting now would not correct that, it might aggravate it, because you have all these people of very diverse interests grouped into one bargaining unit. How would you bargain for their various conditions and circumstances?

Mr. Barnes: Mr. Chairman, as the bargaining agent for some 37 professional groups, I think the Institute could give you a very long list of why the present employer is predicting problems for professional employees. In this context we are talking of the situation in the Crown corporations, which would be analogous to what we know as the separate employers under the Public Service Staff Relations Act, in other words, the Defence Research Board, the National Research Council where we have cross linkage.

For instance, we are certified for all the defence scientific officers in the Defence Research Board; they include all sorts of disciplines, take chemists, physicists, biologists, bacteriologists and yet we are certified for this composite bargaining unit and the commonality of their interests is that they are defence scientific officers employed by the Defence Research Board.

Similarly we are certified for the research officers and the research council officers of the National Research Council. Here again disciplines range right across the spectrum, but all working for the National Research Council, all in the same classification and operating under the same terms and conditions of employment. We would see the analogies much more closely between a separate employer under the Public Service Staff Relations Act and a Crown corporation than between the main core service and the Crown corporations.

We do not really see any particular difficulty in applying our concept here to, let us say, Eldorado Nuclear or an agency of that sort.

Mr. Thomas (Moncton): This is quite different is it not from the situation existing in the Canadian National Railway where you bargain by trade or vocation.

Mr. Barnes: Yes. But, Mr. Chairman, in the case of the CNR one would not envisage, not even with an organization large enough, possibly to have all the engineers. But you also have economists and numerous other professions in CNR. But even in an organization of that size these may not themselves form a viable bargaining unit, or even a realistic bargaining unit. Yet, as the legislation says, they are in limbo. They could not join the engineers. They will probably be excluded from the general office classification. We feel that the amendment of the word "and" to "or" really does solve the problems.

• 1200

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: I do not have any additional questions, Mr. Chairman.

[Interpretation]

que, de ce fait, leurs propres intérêts ne sont pas défendus et que les négociateurs de l'employeur ne connaissent pas les différents problèmes qui se posent.

Ce que vous proposez n'améliorerait pas la situation mais l'aggraverait car tous les employés dont les intérêts sont différents seraient groupés en une seule unité de négociation. Comment négocier leurs diverses conditions de travail?

M. Barnes: Monsieur le président, à titre d'agent négociateur pour quelque 37 groupes professionnels, je crois que l'Institut pourrait vous donner une longue liste de raisons pour lesquelles l'employeur prévoit les problèmes qui se posent aux employés professionnels. A ce sujet, nous pourrions examiner la situation des sociétés de la Couronne, qui est semblable à celle que connaissent les employeurs assujettis à la loi sur les relations de travail dans la Fonction publique; en d'autres termes, examinons le cas du Conseil des recherches sur la défense et celui du Conseil national des recherches, avec lesquels nous avons des liens réciproques.

Par exemple, tous les employés scientifiques de la défense, du Conseil des recherches sur la défense, sont accrédités; cela comprend toutes sortes de disciplines, des chimistes, des physiciens, des biologistes, des bactériologistes et nous sommes pourtant accrédités pour cette unité de négociation; leur point commun est qu'ils sont des employés scientifiques du Conseil de recherches pour la défense.

De même, nous sommes accrédités pour les chercheurs du Conseil national des recherches. Là encore, les disciplines sont très variées, mais tous les employés travaillent pour le Conseil national des recherches; ils appartiennent tous à la même catégorie et travaillent selon les mêmes modalités et conditions d'emploi. Nous verrions davantage d'analogies entre un employeur assujéti à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et une société de la Couronne, qu'entre le service principal et les sociétés de la Couronne.

Nous ne voyons pas de difficultés particulières à appliquer cette notion à l'Eldorado nucléaire ou à un organisme de ce genre.

M. Thomas (Moncton): La situation est très différente de celle du Canadian National où les négociations se font par métiers ou par occupations.

M. Barnes: Oui. Cependant, dans le cas du Canadian National, comme dans celui d'une organisation importante, il n'est pas possible d'envisager de grouper tous les ingénieurs. Il y a aussi les économistes et d'autres professions qui travaillent pour le National Canadian. Il se peut que même au sein d'un organisme d'une telle importance, ces professions ne puissent pas constituer une unité de négociations viable ou réaliste. En vertu du projet de loi, elles sont perdues. Elles ne pourraient pas faire partie du groupe des ingénieurs. Vraisemblablement, elles seront exclues du groupe général des travailleurs du bureau.

Nous estimons que si le mot «et» était remplacé par le mot «ou», il n'existerait plus de problème à cet égard.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Je n'ai pas d'autre question, monsieur le président.

[Texte]

The Chairman: Are there any more questions, gentlemen?

Mr. Perrault: The brief is very laudatory, generally.

The Chairman: If that is the case, I would certainly like to thank Mr. Barnes and Mr. Bendel of the Professional Institute of the Public Service of Canada for their appearance this morning in front of our Committee.

This Committee will adjourn until this afternoon at 3:30, when we will have the British Columbia Maritime Employers Association before us.

AFTERNOON SITTING

• 1611

The Chairman: Gentlemen, we will resume consideration of Bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code. I would like to welcome, this afternoon, the British Columbia Maritime Employers Association and I invite Mr. E. M. Strang, President, to introduce to us the other members and also make a brief exposé of the brief we have already received. M. Strang.

Mr. E. M. Strang (President, British Columbia Maritime Employers Association): Thank you, Mr. Chairman. First of all, I want to say it is very good of you to receive us and give us the opportunity of presenting our views to you. I would like to introduce the gentlemen who are with me; all are directors of the association but they also have other main functions. Mr. H. R. Wood, on my right, is Vice-President and General Manager of Vancouver Wharves Ltd. To his right is Mr. E. W. Parrott, Manager of Terminal Operations for Empire Stevedoring Co. Ltd.; and, on his right, is Mr. E. M. Williams, President of the Westward Shipping Ltd., all of Vancouver.

If I might just make some opening remarks. Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, sir.

Mr. Strang: At the outset, I would like to describe the functions of the B.C. Maritime Employers Association. This is an association of employers of waterfront labour in all major ports in British Columbia. The function of the association is to negotiate agreements with the International Longshoremen and Warehousemen's Unions but, more than that, to administer the agreement during its life on behalf of the employer members of the association. These members are wharf operators, stevedores, steamship operators and coastwise operators. Through these ports, employers and employees handle millions of tons of grain, coal, potash, sulphur, lumber and pulp products as well as general cargo. They serve the entire West from the Manitoba-Ontario boarder westward on export trades and, in the other direction on import as far east as Montreal.

The purpose of describing these operations is to acquaint you with the very critical position occupied by the union. It is a monopoly and any disturbances can seriously affect the export of products on which this country so heavily depends. The strength of the union is obvious.

When Bill C-253 was first introduced to Parliament, we, as an association of employers, were very disappointed to observe that it made no attempt to deal with any imbalance between employer and employee groups. An analysis indicated many items improved the position of the union with scarcely any consideration given to the major problem of imbalance so it really created further imbalance.

The changes which have been introduced in Bill C-183 are not great and therefore the same imbalance continues. One comment that has been heard is that the government seems to be negotiating on behalf of unions by the intro-

[Interprétation]

Le président: Y a-t-il d'autres questions, messieurs?

M. Perrault: Dans l'ensemble, le mémoire est très flatteur.

Le président: Si c'est le cas, j'aimerais remercier M. Barnes et M. Bendel de l'Institut professionnel du service public du Canada qui ont comparu ce matin devant notre Comité.

La séance est levée jusqu'à 15 h. 30 cet après-midi quand l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique comparaitra.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Messieurs, nous reprenons l'examen du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail. Nous accueillons cet après-midi des témoins de l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique. Je demanderais à son président, M. E. M. Strang, de vous présenter ses collègues et de nous faire un bref exposé du mémoire que nous avons déjà reçu. Monsieur Strang.

M. E. M. Strang (président, Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique): Merci, monsieur le président. Tout d'abord, je remercie le Comité de nous accueillir et de nous permettre de lui faire part de nos vues sur le projet de loi. J'aimerais vous présenter mes collègues; ils sont tous directeurs de l'Association, mais remplissent d'autres fonctions. A ma droite, M. H. R. Wood, vice-président et directeur général de *Vancouver Wharves Ltd.* A sa droite, se trouve M. E. W. Parrott, directeur des opérations du terminus pour *Empire Stevedoring Co. Ltd.* et, à sa droite, M. E. M. Williams, président de *Westward Shipping Ltd.* Tous ces messieurs viennent de Vancouver.

Si vous permettez, monsieur le président, j'ai une déclaration d'ouverture à faire.

Le président: Oui.

M. Strang: Au départ, j'aimerais décrire les fonctions de l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique. Il s'agit d'une association d'employeurs exerçant son activité dans tous les ports principaux de la Colombie-Britannique. L'Association négocie des conventions avec l'Union internationale de débardeurs et travailleurs d'entrepôts et, en plus, administre la convention pendant sa durée pour les employeurs-membres de l'Association. Ces membres sont des exploitants de quais, des déchargeurs, des exploitants de paquebots et des exploitants exerçant leur activité le long de la côte. A ces ports, employeurs et employés manutentionnent des millions de tonnes de céréales, charbon, potasse, soufre, produits du bois et du papier, en plus de cargaisons mixtes. Ils desservent tout l'Ouest à partir de la frontière Manitoba-Ontario pour les exportations et même l'Est jusqu'à Montréal pour les exportations.

Je vous décris leur activité afin de vous démontrer l'importance que peut avoir le syndicat. Il s'agit d'un monopole et le moindre dérangement peut sérieusement nuire à l'exportation de produits qui est vitale pour le pays. La puissance du syndicat est évidente.

Lorsque le projet de loi C-253 a été présenté au Parlement la première fois, nous, en tant qu'association d'employeurs, avons été très déçus de voir qu'on n'avait pas essayé de régler le déséquilibre qui existe entre les groupes d'employés et les groupes d'employeurs. Plusieurs dispositions amélioreraient la position du syndicat, mais on n'a guère tenu compte du problème; le projet accentue le déséquilibre.

Les modifications apportées au projet de loi C-183 ne sont pas majeures; la situation persiste. Pour plusieurs, le

[Text]

duction of several of the items included in this bill. We will be dealing with the most important of those items and I explain our reasons therefor.

There have been more representations made with respect to this bill but I would point out that we, as an association, come directly under federal legislation and consequently any changes that are made will affect us immediately. Hence our deep concern.

There are several items included in the bill that we consider to be rather important to our particular industry, and I think to most industries, and the first item I would like to deal with is that of supervisory personnel.

We are dealing here with front-line management when we are speaking of this. You sometimes have people who are considered as lead hands and then called supervisors but this is not what we are speaking of. We are talking about men who are foremen, who direct the work, who hire and discharge men for a reason. I personally have reason to run into difficulty when, in other circumstances, I have seen where foremen or people of this particular capacity have been taken into unions. I do not think you can realize until a man is placed in that position just how difficult it is for him. For instance, he may be directing people and requesting, therefore, a fair day's work for a fair day's pay. I do not think it is a shameful situation even today to ask for a fair day's work for a fair day's pay. He may be directing these people but if something displeases some of the union members and they go to their union officials, the employee who happens to be a supervisor is called on the carpet, is censured and fined. It does not take very long before the message gets through to the man quite clearly. The result of that, of course, is that he holds back. Why should he be concerned? Yet what happens then? Productivity suffers and I think we can ill afford the loss of productivity and the luxury of supervisors who are not really supervisors. We therefore have suggested that this clause be eliminated from the bill.

• 1615

There are other parts of the bill which will cover the question of the Canada Labour Relations Board giving consideration to persons who perform management functions, for instance under Clause 118(p)(ii), but the inclusion of Clause 125(4), which is the one I am speaking of, supervisory personnel, acts more or less as a finger-pointing exercise to the board to pay particular attention and make an effort to involve supervisory personnel under a certification with the union.

The present act has a very good clause which reads:

"employee" means a person employed to do skilled or unskilled manual, clerical or technical work, but does not include (a) a manager or superintendent, or any other person who, in the opinion of the Board, exercises management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations

... We feel that that clause is the one that should remain but certainly we strongly recommend that Clause 125(4) be eliminated.

I would like next to go to the question of certification and decertification. Here we have a new provision in the act which provides that a union may apply for certification if it has signed up between 35 and 50 per cent. An election then must be held. This, of course, obviously makes it easier for a union to apply for certification than in the past, but on top of this there is a requirement that only 50 per cent or just slightly over 50 per cent of those

[Interpretation]

gouvernement semble négocier pour le compte des syndicats en présentant plusieurs des dispositions du projet de loi. Nous discuterons des plus importantes et j'expliquerai les raisons de notre opposition.

Il y a eu d'autres instances de faites au sujet de ce projet de loi, mais je vous souligne que nous, en tant qu'association, sommes sujets à la loi fédérale et que conséquemment les modifications apportées nous touchent de plus près. C'est la raison de notre grande préoccupation.

Il y a plusieurs dispositions dans le projet de loi que nous considérons comme très importantes pour notre industrie et, à notre avis, pour la plupart des industries. J'aimerais d'abord traiter de la question du personnel de surveillance.

Il s'agit ici des cadres supérieurs. A l'occasion, des employés peuvent être considérés comme manœuvres, puis comme surveillants mais nous ne parlons pas de ces gens-là. Nous parlons des contremaîtres, de ceux qui dirigent le travail, qui engagent et renvoient des employés pour une raison quelconque. J'ai moi-même vu des cas où il s'est présenté des difficultés; dans certaines circonstances, j'ai vu des contremaîtres ou des employés de ce niveau inscrits au syndicat. On ne peut s'imaginer, à moins d'être passé par là, les difficultés auxquelles doivent faire face ces gens. Ils dirigent un personnel, et exigent une journée de travail pour une journée de salaire. Ce n'est pas trop demander, même aujourd'hui. Or si quelque chose déplaît à certains syndiqués, on s'adresse aux représentants syndicaux et l'employé qui occupe le poste de surveillant est interpellé, blâmé et condamné à une amende. Il comprend très rapidement et très clairement quelle est la situation. En conséquence, évidemment, il s'abstient. Pourquoi interviendrait-il? Que se produit-il alors? La productivité en souffre et je crois que nous ne pouvons pas nous permettre un ralentissement des productivités, ni le luxe de payer des surveillants qui n'en sont pas vraiment. C'est pourquoi nous avons suggéré que cet article soit supprimé du bill.

D'autres parties du bill concernent l'attention que le Conseil canadien des relations ouvrières devra porter aux personnes qui participent à la direction en vertu, par exemple, de l'article 118(p)(ii); cependant, l'article 125(4) concernant le personnel de surveillance indique plus ou moins au conseil d'accorder une attention particulière au personnel de surveillance et de faire un effort pour le faire participer à une accréditation auprès d'un syndicat.

La présente loi comporte un très bon article qui se lit comme suit:

«employé» ou «travailleur» désigne toute personne employée par un employeur et s'entend également d'un entrepreneur dépendant et d'un constable privé, mais non d'une personne qui participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles;

Nous pensons que cet article doit être conservé mais nous recommandons instamment que l'article 125(4) soit supprimé.

Je voudrais maintenant aborder la question de l'accréditation et sa révocation. Une nouvelle disposition de la loi stipule que tout syndicat peut demander l'accréditation s'il peut compter sur une proportion de 35 à 50 p. 100 des employés. Une élection doit ensuite avoir lieu. Ceci, évidemment, facilite au syndicat la demande d'accréditation; cependant, il est également prévu que 50 p. 100 ou légèrement plus de 50 p. 100 des votants doivent demander l'accréditation. Pour aller jusqu'à l'extrême, ceci pourrait

[Texte]

voting can bring about a certification. This, if carried to the extreme, could mean that just over 17 per cent of the work force would enable a union to be certified and this does not seem reasonable. We certainly feel that at least 50 per cent or just over 50 per cent of the total work force should be required for a union to obtain certification. You might say as members of Parliament that you are elected when you have a majority of those people who are voting, but in the case of a union, once certification is obtained it becomes almost irrevocable. I am sure you would like to have that situation yourselves but it does not happen that way.

The question of technological change is something that you have heard a great deal about and will hear a great deal more of. There have been all kinds of representations made and this simply shows the measure of concern by industries in general. But here I want to reiterate once again that we are the ones who are immediately affected, even though others who will be presenting briefs are not directly affected if this legislation goes through. They have their concerns but once the act is passed it applies immediately to us.

• 1620

We have arranged very good protection for the work force employed by the people in B.C. on the waterfront. They have a guarantee of 35 hours a week averaged over a period of 26 weeks and all they had to do was to come out and work. This is the strange thing about this particular industry: you do not have to come out and work; you come when you feel like it. But if they come there is no question, not only of earning the 35 hours a week but of considerably more. The only reason that some do earn less is that they have not turned up for work.

If Clause 149(2)(c)(i) and (ii) is passed as is, it will place ourselves and I really believe the union in a very difficult position because it requires, if we have to include the second part, that sections 150, 152 and 153 be particularly excluded, which brings up the question of negotiation with the union. I do not think the union is in a very good position, if required to negotiate.

Let us assume for the moment that the negotiating committee does agree to have that included. They have to go back to their membership and ask them to exclude something that evidently the act is prepared to give them. It places them in an embarrassing position, and it places the employer in a difficult position because he has to negotiate something when he may well have something in the agreement that is of real value to the employer right now, and for this reason we feel this clause should be changed, in the sense that between Clause 149(2)(c)(i) and 149(2)(c)(ii) the word "or" be substituted for the word "and". If that were the case, I think it would have the effect of providing the necessary adjustment.

I know that most employers are very anxious to see no reference to technological change whatsoever, but in the very least we do believe this should be altered as suggested.

It would seem also that between (a) and (b) of that same Clause 149(2) the word "or" should be inserted.

Next we come to the question of Clause 156(1), decision of the arbitrator. Here apparently it is provided that the arbitrator shall not be questioned without exception once he makes an award. Suppose he grants either party something that changes the terms of the agreement, surely at least there should be recourse to law if he has erred in law. I do not know whether it is intended that they should be

[Interprétation]

signifier que 17 p. 100 seulement de la main-d'œuvre permettrait au syndicat d'être accrédité, ce qui ne me paraît pas raisonnable. Nous croyons que 50 p. 100 ou un chiffre légèrement supérieur à 50 p. 100 du total de la main-d'œuvre doit être nécessaire pour qu'un syndicat obtienne l'accréditation. Peut-être qu'en tant que députés vous êtes élus à la majorité des voix mais, dans le cas d'un syndicat, lorsque l'accréditation est obtenue, elle devient presque irrévocable. Je suis sûr que vous enviez cette situation, mais les choses ne doivent pas se passer ainsi.

Vous avez beaucoup entendu parler de la question des changements technologiques et vous en entendrez davantage. Des observations ont été présentées sur tous les sujets et cela montre le degré de préoccupation des industries en général. Mais je veux répéter ici que nous sommes ceux qui sont touchés de plus près tandis que d'autres personnes parmi celles qui viendront présenter des mémoires ne seront pas atteintes directement si la loi est adoptée. Plusieurs sont préoccupés, mais quand la loi sera adoptée elle s'appliquera directement à nous.

Les employés maritimes de Colombie-Britannique jouissent d'un excellent système de protection. Ils ont 35 heures

de travail garanti par semaine en moyenne sur une période de 26 semaines et tout ce qu'on leur demande c'est de venir travailler. Voilà un aspect bizarre de cette industrie: on n'est pas obligé de venir travailler; on vient quand bon nous semble. Mais si quelqu'un vient, il n'y a pas de problème; non seulement il est assuré de travailler 35 heures par semaine et même beaucoup plus. Seuls ceux qui n'ont pas voulu travailler plus ont gagné moins.

Si l'article 149(2)(c)(i) et (ii) est adopté sous sa forme actuelle, nous nous trouverons, nous et le syndicat aussi je pense, dans une situation très difficile car si la seconde partie est comprise, stipulant que les articles 150, 152 et 153 soient spécialement exclus, cela nous amène à la question des négociations avec le syndicat. Je ne crois pas que le syndicat se trouve dans une très bonne position de négociations, le cas échéant.

Supposons maintenant que le comité de négociations accepte que cela soit inclus. Il devra consulter ses membres et leur demander d'exclure une chose que l'on est disposé à leur accorder en vertu de la loi. Cela les met dans une situation embarrassante, et l'employeur également car il doit négocier alors que certains éléments de l'accord actuel peuvent avoir une valeur réelle pour lui; voilà pourquoi nous pensons que cet article devrait être modifié, c'est-à-dire qu'entre l'article 149 (2) (c) (i) et l'article 149 (2) (c) (ii) le mot «ou» remplace le mot «et». Dans ce cas, je crois que l'article deviendrait acceptable.

Je sais que la plupart des employeurs désirent vivement que les changements technologiques ne soient pas mentionnés, mais nous croyons que cet article devrait au moins être modifié comme nous l'avons proposé.

Nous pensons également qu'entre les alinéas a) et b) du même article 149 (2) le mot «ou» devrait être ajouté.

Nous passons ensuite à l'article 156(1), décision de l'arbitre. Cet article prévoit apparemment que la décision de l'arbitre ne sera jamais contestée une fois qu'elle aura été prise. Supposons qu'il accorde à l'une des parties un élément qui change les termes de l'accord; il faudrait au moins que l'on puisse avoir recours aux tribunaux s'il a fait une erreur juridique. Je ne sais pas si telle était l'intention de la loi, mais ce n'est certainement pas explicite; l'article stipule que sa décision est définitive et, en soi, cela semble un peu sévère. Nous pensons que quelque chose

[Text]

allowed or not, but it certainly does not say so; it says that his decision shall be final, and this in itself seems a little drastic. We believe that there should be some reference whereby recourse to law should be possible if he has erred in law.

• 1625

There is a second part that we have suggested in our brief and I think probably it comes more properly under Clause 159. It deals with the question of from our point of view illegal activities in the form of wild cats and other forms of pressure plays by a union.

The waterfront industry has notoriously been one where there is a good deal of difficulty in that respect, but unfortunately they are not finding themselves alone in this area. I only have to point to the federal field in the Post Office, the communications area and the railways. In British Columbia not so long ago, the railways were out on a wild cat strike in that province and they had to be dealt with through the courts. It seems to be spilling over into all sorts of industries including the private sector, and right now there is a good deal of difficulty in British Columbia in the woods industry in connection with a dispute with the fallers.

Under the agreement that we have, we have a very fine arrangement with respect to handling grievances and settling disputes. I have not seen a better one elsewhere in any agreement. Yet we have what we call a job arbitrator, which means that if there is a difficulty, this man is on call at all times by either party to come down and adjust any dispute in accordance with the terms of the agreement. He deals with it, giving an immediate verbal decision, and follows this up with a written decision which is called a summary disposition. Clause 159 does give in part some protection. It says that if an arbitration award is made, it can be filed in the court after 14 days and it has the effect of a judgment of the court. But can you imagine the difficulty industries such as ourselves or even the railways would find themselves in if you had to sit around for 14 days before you could have it entered in the court in such a manner?

We feel that the award should be capable of being entered in the court immediately after it is made, and if that is not possible, at least in accordance with the agreement, which in our case would be immediately because it is a summary disposition, or 14 days, whichever is sooner.

One cannot imagine the damage that would accrue if you had a ship worth \$5,000 a day lying idle for 14 days, and if there are a number involved, as there could be, the cost then becomes astronomical. We therefore suggest that the remedy is to make it either immediately or in accordance with the collective agreement, whichever is the sooner. This is an extremely important matter because these difficulties so arise and there has to be an orderly means of settling them. If there is not, then we are going to have a situation which resembles chaos.

I would like now to go to Clause 157, dealing with the powers of the arbitrator. This provides that he shall determine his own procedure. Most collective agreements, certainly ours, set forth powers in jurisdiction of an arbitrator. We have in mind therefore that the arbitrator can set forth his procedure subject to any terms of the arbitration proceedings included in any collective agreement. If this was inserted at the commencement of Clause 157, it would then read: (a) subject to any terms of arbitration proceed-

[Interpretation]

devrait indiquer qu'il est possible d'avoir recours aux tribunaux si l'arbitre a fait une erreur juridique.

Dans notre mémoire, nous avons proposé une seconde partie à cet article mais il serait peut-être plus logique de la faire figurer à l'article 159. Il s'agit d'activités qui, de notre point de vue, sont illégales, comme les grèves sauvages et autres formes de pressions de la part des syndicats.

L'industrie maritime a la réputation d'avoir eu beaucoup de difficultés dans ce domaine, mais malheureusement elle n'est pas la seule. Je n'ai qu'à citer seulement le secteur fédéral des Postes, des communications et des chemins de fer. En Colombie-Britannique, il n'y a pas très longtemps, les employés des chemins de fer ont fait une grève sauvage et le différend a dû se régler devant les tribunaux. Il semble que des quantités d'industries soient touchées, y compris le secteur privé, et en ce moment même en Colombie-Britannique un conflit oppose les bûcherons aux employeurs de l'industrie du bois.

Notre accord constitue un cadre excellent pour traiter les griefs et régler les différends. Je n'en connais pas de meilleur dans aucune autre convention. Pourtant, nous avons un arbitre auquel l'une ou l'autre partie peut faire appel à tout instant en cas de difficultés; il vient immédiatement et règle le différend conformément aux termes de la convention. Il prend immédiatement une décision verbale qui est suivie d'une décision écrite, appelée décret sommaire. L'article 159 contient une certaine protection. Il stipule que lorsqu'une décision d'arbitrage est prise elle peut être déposée à la Cour fédérale après l'expiration d'un délai de 14 jours et cela lui confère la force d'un jugement émanant du tribunal. Mais imaginez les difficultés que connaîtraient les industries comme la nôtre ou celle des chemins de fer si elles devaient attendre patiemment 14 jours avant de déposer la décision?

Nous pensons que la décision devrait pouvoir être déposée à la Cour immédiatement après avoir été prise, et si cela n'était pas possible, au moins conformément avec la convention; dans notre cas ce serait tout de suite parce qu'il s'agit d'un décret sommaire, ou 14 jours plus tard, soit la première de ces dates.

On ne peut imaginer les pertes que représenterait l'immobilisation pendant 14 jours d'un navire coûtant \$5,000 par jour, et s'il s'agit de plusieurs navires, ce qui est fort possible, les pertes deviennent astronomiques. Par conséquent, nous proposons que la décision puisse être déposée immédiatement, ou conformément à la convention collective, selon la voie la plus rapide. C'est une question extrêmement importante parce que ces difficultés surgissent et qu'il faut trouver un moyen logique de les régler. Si nous ne le trouvons pas, nous devons faire face au chaos.

Je passe maintenant à l'article 157 qui traite des pouvoirs des arbitres. L'article stipule qu'il doit établir sa propre procédure. La plupart des conventions collectives, ou du moins la nôtre, définissent les pouvoirs qu'ils ont conférés à l'arbitre. Nous reconnaissons donc que l'arbitre peut établir sa propre procédure à condition de respecter les procédures d'arbitrage prévues par toute convention collective. Si l'on ajoutait cela au début de l'article 157, l'article se lirait: a) sous réserve de toute disposition con-

[Texte]

ings shall determine his or its own procedure—and then it goes on from there.

• 1630

Under the second part of Clause 157 (d), there is provision for the arbitrator to amend any penalty that may be assessed unless it is specifically included in any collective agreement. To include all the different types of things that might arise is almost an impossibility in an agreement. Therefore, it means that the arbitrator would have the power to alter decisions that had been made by management once there is reason for imposing some form of penalty.

It is reasonable that the arbitrator should have the power to determine the correctness of the infraction but not to upset the penalty if the infraction was judged as correct. If we do not, the psychological effect on employees is rather drastic. Do not forget, gentlemen, that the union staunchly supports its members, as is only natural, and if a man finds that he can do something pretty horrendous and have it overturned by an arbitrator later on, the effect on management is psychologically extremely bad.

Our recommendation, therefore, is that it should be subject to any terms of the arbitration proceedings included in any collective agreement. The arbitrator himself does not have to live with his decisions: he can look at them in a very objective way but he does not have to meet the situation the following day when the supervisor or management has to deal with it.

In general, gentlemen, an imbalance exists, and it seems to us that this bill simply increases that imbalance without having any offsets, unless consideration is given to some of the proposals that we have put forward to you today.

We are, today, running into power groups in unions and I do not think I need to point to anything more serious than what is going on in the adjoining province of Quebec right now. The determined object of certain union groups there is to upset the government, and I think some adjustment should be made in this bill before it is passed to give some better balance than what has been proposed in the bill as it now appears.

The Chairman: Thank you, Mr. Strang.

Gentlemen, we are ready for questions. Who would like to start the questioning? Mr. Skoreyko.

Mr. Skoreyko: Mr. Chairman, with regard to the last comment on a better balance and to the situation in Quebec. Would you like to elaborate on that? Have you any suggestions as to how we can achieve that better balance?

Mr. Strang: In Quebec?

Mr. Skoreyko: Well, in a situation like Quebec is in at this point.

Mr. Strang: I think that is a result of what has happened in the past. Matters have become out of hand. Our suggestions are to keep things in balance so that they do not get out of hand. When they do, you have the results you see today.

Mr. Skoreyko: I suppose this question is related to the bill before us. Specifically, how could you avoid the same kind of situation developing in any part of the country? The crux or the nitty-gritty of the whole problem in the Province of Quebec at this moment is the opposition to government legislation; in other words, the back-to-work legislation. How do you avoid that kind of a situation in any part of Canada?

[Interprétation]

cernant les procédures d'arbitrage, doit établir sa propre procédure... le texte du bill reprend alors.

L'article 157 (d) prévoit que l'arbitre peut modifier la sanction imposée lorsqu'elle n'est pas spécifiquement mentionnée dans la convention collective. Or, il est impossible de tout prévoir dans une convention. Dès lors, l'arbitre pourrait modifier des décisions prises par la direction lorsque celles-ci comporteraient une sanction.

Il est raisonnable que l'arbitre puisse statuer sur le bien-fondé de l'infraction dont le travailleur est accusé, mais non pas d'annuler la sanction lorsque l'infraction a bien eu lieu. Cela aurait des effets psychologiques énormes sur les employés. Il ne faut pas perdre de vue en effet que les syndicats défendent énergiquement leurs membres, ce qui est tout naturel; or, si un ouvrier ayant commis une infraction voit sa sanction annulée par l'arbitre, cela a des effets psychologiques graves pour la direction.

Nous proposons dès lors que cela doit être réglé selon le mode d'arbitrage prévu par la convention collective. Le résultat pratique des décisions rendues n'intéresse pas l'arbitre, il lui est donc facile d'être objectif, ce qui n'est pas le cas des surveillants et de la direction.

Dans l'ensemble, il y a donc un manque d'équilibre et, à notre sens, le présent bill aggrave encore davantage le déséquilibre sans compensation aucune, à moins que l'on tienne compte des propositions que nous vous avons soumises aujourd'hui.

Des groupes de pression se forment à l'heure actuelle au sein des syndicats. Il suffit en effet de constater ce qui se passe à l'heure actuelle dans la province de Québec. L'objectif de certains de ces groupes est de renverser le gouvernement au pouvoir; j'estime donc que le présent bill doit être modifié pendant qu'il en est encore temps afin d'assurer un meilleur équilibre.

Le président: Je vous remercie, monsieur Strang.

Messieurs, nous passons maintenant aux questions. Qui voudrait commencer? Monsieur SKoreyko.

M. Skoreyko: Monsieur le président, en ce qui concerne la réalisation d'un meilleur équilibre et la situation actuelle au Québec. Avez-vous des suggestions à faire en vue d'améliorer cet équilibre?

M. Strang: Au Québec?

M. Skoreyko: Dans une situation de ce genre.

M. Strang: Tout se suit. Les choses vont à vau-l'eau. Nous voudrions justement que l'équilibre soit assuré afin qu'il n'en soit plus ainsi. Lorsqu'on laisse aller les choses, on en arrive à la situation actuelle.

M. Skoreyko: Comment faire pour empêcher que cette situation ne se répète dans d'autres régions du pays? La situation actuelle au Québec est due essentiellement à l'opposition à la loi adoptée par le gouvernement visant à obliger les travailleurs à reprendre le travail. Comment empêcher que cela ne se reproduise ailleurs dans le pays?

[Text]

Mr. Strang: We are getting down to the question of whether collective bargaining is effective now or not. If it is only going to be effective in one direction, that the employees or unions will insist on their rights without any consideration of the effect on the community and on the economy of the country, then we are headed for real trouble.

Frankly, there are many people in industry today who feel that controls may be the only solution. Even though they themselves are no answer to the solution, they may be better than what we have: perhaps the lesser of two evils.

• 1635

Mr. Skoreyko: You mean wage and price controls.

Mr. Strang: Right.

Mr. Skoreyko: What, sir, is the feeling you hold with regard to the intervention of third parties in areas where essential services must be maintained, for instance, the air traffic controllers' strike? At which point should the third party intervene?

Mr. Strang: In the case of public servants or in areas of public convenience every effort should be made between the direct employer and the employee to overcome their problems and reach an agreement. But where that becomes impossible possibly because of outrageous demands, then I think strikes should not be permitted but a third party should come in when all efforts between the parties have failed.

Mr. Skoreyko: There has been some objection raised by other people submitting briefs before this Committee and some of them have suggested that the third party should not intervene at any point or at least until a reasonable time has been given to settle discussions and I do not know how you interpret "reasonable time". At a point where the conciliation process is obviously breaking down, as it affects essential services if certain essential services were involved, at which point do you think the third party should step in? Should they wait until the bargaining process has completely broken down before they intervene or should the Minister of Labour say, "Look, at this point we know the discussions are going to break off tomorrow so we should act today?"

Mr. Strang: It is an expression right off the top of my head and in my own opinion, I think it might help if in the public or essential services a time limit was set and everybody made every effort to settle matters between themselves within that time limit. And if that were impossible, then that might be the point to step in.

Mr. Skoreyko: Because you object here to the 14 days.

Mr. Strang: That is when an award has already been made.

Mr. Skoreyko: I see.

Mr. Strang: This has nothing to do with a negotiating settlement.

Mr. Skoreyko: No, I realize that.

Mr. Strang: I think that is too long; I do not think it is practical. If the parties will accept the arbitration proceedings that have been agreed among them and they have an honest difference of opinion and bring somebody else in who makes an award, that award should be lived to, if it is not lived to immediately, then there should be recourse as provided by this act immediately and not 14 days later.

[Interpretation]

M. Strang: La question se pose donc de savoir si oui ou non les négociations collectives sont efficaces. Si les employés ou les syndicats vont exiger leurs droits sans tenir compte des répercussions de leurs décisions pour le reste de la collectivité et pour l'économie nationale, nous allons au-devant de graves problèmes.

Beaucoup d'entre nous estiment que des contrôles constituent la seule solution. Même si ce n'est pas une solution idéale, ce serait néanmoins un moindre mal.

M. Skoreyko: Vous voulez dire le contrôle des prix et salaires.

M. Strang: C'est exact.

M. Skoreyko: Que pensez-vous de l'intervention de tiers pour assurer les services essentiels? A quel moment, ces tiers devraient-ils intervenir?

M. Strang: Lorsqu'il s'agit de fonctionnaires ou de services essentiels, tout doit être fait en vue d'arriver à un accord par voie de négociations directes entre les parties en cause. Mais lorsque cela s'avère impossible en raison d'exigences exagérées, les grèves ne devraient pas être tolérées et il faudrait avoir recours à un tiers qui serait invité à régler le différend.

M. Skoreyko: D'autres personnes qui ont témoigné devant nous ont suggéré que ce tiers ne doit intervenir qu'après un temps raisonnable; je voudrais savoir ce qu'on entend par temps raisonnable. Lorsque dans les services essentiels, le processus de conciliation a échoué, quand, à votre avis, cette personne devrait-elle être invitée à intervenir? Faut-il attendre que les négociations aient complètement échoué avant d'intervenir ou le ministre du Travail devrait-il décider d'agir dès qu'il y a un risque d'échec des négociations.

M. Strang: Je n'ai pas réfléchi à ce problème, je vous dis donc la première chose qui me vient à l'esprit; je pense qu'il serait bon dans la fonction publique et dans les services essentiels qu'on impose une limite de temps de façon à ce que les parties en cause essaient de faire tout en leur pouvoir afin de régler le différend dans les délais prescrits. Si cela s'avère impossible, il faut que quelqu'un intervienne de l'extérieur.

M. Skoreyko: Vous êtes contre la période de 14 jours?

M. Strang: Après que la décision arbitrale ait été rendue.

M. Skoreyko: Je comprends.

M. Strang: Cela n'a rien à voir avec la conclusion d'un accord.

boM. Skoreyko: Évidemment.

M. Strang: Je crois que ce délai n'est pas pratique. Lorsque les partis en cause ont accepté la procédure d'arbitrage en application de laquelle ils soumettent un différend à un arbitre qui rend sa décision, celle-ci doit être respectée; lorsqu'elle ne l'est pas, il faut prendre des mesures immédiatement et non pas 14 jours plus tard.

[Texte]

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Could Mr. Strang indicate to us how so far the member employers of his association deal with the question of technological change by means of current collective agreements?

Mr. Strang: We have an arrangement with the union now under what we call an "automation protection plan". That automation protection plan gives this guarantee that I mentioned which is a 35-hour per week guarantee averaged over 26 weeks. You understand, in this business there are very high peaks and valleys so that we spread it out over a 26-week period. To be assured of that a man has to make himself available for work even though there may not be any work that day. Having done that and complied with that stipulation, then he is entitled to the guarantee.

There is another thing: we have provision for retraining where retraining is possible for other jobs within the industry and we are quite prepared to relocate people who are willing to be relocated if that has to take place.

• 1640

These things have not happened because it has not been necessary. We had a very considerable change in the methods of handling cargo in the last agreement. In fact, we had such a difficult time that we became something like an example or a guinea-pig. I do not know whether you saw the article that was written about the last negotiations that we had. It is called "The Anatomy of a Strike". We had a six-week strike, we had a moratorium for 90 days and then we had another week's strike. The difficulty, of course, was because we felt it essential that changes take place within this type of industry which had not taken place for years. It was with the advent of a number of different types of ships which had only come into being recently, and an example of this is container ships and ships with specialized cranes, bulk cargo carriers, huge ships, that all this sort of thing has changed the whole concept.

As you know, men now work with machines on the waterfront. Very little of it is the old backbreaking, muscle bound type of job.

Mr. Caccia: Is the number of employees in your industry increasing or decreasing?

Mr. Strang: It is not decreasing and we would expect that in time, because we foresee a good future for the ports out there, that it will increase.

Mr. Caccia: What percentage is organized?

Mr. Strang: The work force consists of 3,000 union members. More people do work from time to time within the industry on a casual basis.

Mr. Caccia: Are those that are not organized better off economically than those that are?

Mr. Strang: No. The ones that are not organized—if you mean nonunion members—gain the same rates of pay, and that sort of thing, but they do not get all the fringe benefits that the union members get because they do not work fully within the industry all the time.

Mr. Caccia: Is the technological change something that hits you suddenly, as in industry, or is it something that is foreseen ahead of time and, if so, what length of time is it foreseen?

[Interprétation]

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Je vous remercie, monsieur le président. M. Strang pourrait-il nous dire comment les patrons appartenant à son Association régleme la question des changements technologiques dans le cadre des conventions collectives.

M. Strang: Nous avons un accord avec les syndicats connu sous le nom de «plan de protection contre l'automatisation». Comme je l'ai déjà dit, ce plan prévoit une garantie de 35 heures par semaine réparties sur 26 semaines. Le travail étant en effet irrégulier dans notre secteur, nous le répartissons sur une période de 26 semaines; si bien que les ouvriers doivent se présenter au travail même lorsqu'il n'y en a pas. A condition donc qu'ils se présentent, ils ont droit à la garantie.

En outre, nous avons prévu des cours de recyclage lorsque cela est possible et nous sommes également disposés à muter les travailleurs qui acceptent de déménager.

Cela ne s'est pas produit, car ce n'était pas nécessaire. Nous avons énormément changé les méthodes de manu-

tention des marchandises lors de la dernière convention. En fait, nous avons eu tellement de problèmes, que nous faisons figure en quelque sorte d'exemple ou de cobaye. Je ne sais pas si vous avez lu l'article au sujet de nos dernières négociations. Il s'intitule: «L'anatomie d'une grève». Nous avons eu une grève qui a duré 6 semaines, et un moratorium de 90 jours suivi d'une nouvelle grève d'une semaine. Le problème évidemment était qu'à notre avis il était essentiel que se produisent dans ce genre d'industries des changements qui n'avaient pas eu lieu pendant des années. La venue récente de certains genres de navires, les navires-containers, les navires équipés de grues spéciales, les navires à cargaison en vrac, des navires énormes; tout cela a contribué à changer l'ensemble du concept.

Comme vous le savez, les hommes se servent maintenant de machines sur les quais. Il y a donc très peu de travail et éreintant ou exigeant des muscles.

M. Caccia: Le nombre des employés augmente-t-il ou diminue-t-il dans votre industrie?

M. Strang: Il ne diminue pas et nous espérons que bientôt, car nous prévoyons un avenir prometteur pour nos ports, ce qui amènera une augmentation de la main-d'œuvre.

M. Caccia: Quel pourcentage de vos employés est syndiqué?

M. Strang: La population active se compose de 3,000 membres syndiqués. Il y a également des employés temporaires qui travaillent de temps à autre dans notre industrie.

M. Caccia: Ceux qui ne sont pas syndiqués sont-ils plus avantagés financièrement que ceux qui le sont?

M. Strang: Non. Ceux qui ne sont pas syndiqués reçoivent les mêmes taux de salaire, par exemple, mais ils n'obtiennent pas tous les mêmes avantages sociaux que les membres syndiqués, car ils ne travaillent pas à plein temps dans l'industrie.

M. Caccia: Des changements technologiques arrivent-ils tout d'un coup dans l'industrie, ou s'agit-il de quelque chose qu'on peut prévoir? Dans ce cas, combien de temps à l'avance peut-on prévoir?

[Text]

Mr. Strang: It is not foreseen for the very reason that we are dealing with ships that are coming from different parts of the world. Many times we are unaware of the type of ship it will be until it is either on our doorstep or almost on our doorstep.

An example of that is what is called a roll on-roll off ship. We had an instance where a new service was to commence within a very short space of time, so we sat down with the union and showed them the plans. We explained what was involved and agreed on how it would be handled. However, it was only because of the agreement that we were successful in negotiating with them on the last occasion that we had an agreement. They were very fearful that it was going to harm them in the way of reduced income or in some other form, such as loss of work, and yet it never worked out that way. We knew it would not work out that way; nevertheless, we provided this protection that I mentioned about the guarantee. It is like a fire insurance policy on your house. They never collected but they are glad to have it in case it does happen.

Mr. Caccia: You are not questioning the principle of introducing technological change, you are questioning how it is planned to be done. Is that it?

Mr. Strang: That is correct.

Mr. Caccia: What is the duration of your average collective agreement?

Mr. Strang: The duration? The last one was for a period of three years, which really covered a period of about two and a half years by the time we had negotiated it. We will be negotiating a new agreement this year for probably two years.

Mr. Caccia: Has technological change displaced your employees? If so, for what maximum length of time, if you can ...

Mr. Strang: It has not displaced them.

Mr. Caccia: You have not dismissed any people because of technological change?

Mr. Strang: No. I think you have to appreciate that industry is not handled the same as a factory. You do not employ a thousand people today and, because of a lack of orders, have to lay-off 200 and carry on with 800. In this industry, the union is entitled to any work that is performed on the docks within the terms of the agreement. The work has been sufficient, even with the new type of ships and with the new method of approaching the work, to supply all the union members with a good income which exceeds that which would be covered by this guarantee.

• 1645

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Mr. Mather.

Mr. Mather: Mr. Chairman, I have just two or three short questions relative to the statement Mr. Strang has put forward. In relation to the first section in connection with Supervisory Employees, the association is opposed to certification being given to a unit of supervisory personnel. I can understand that. This is not the case now then. The supervisory personnel are not recognized for certification purposes under the present legislation.

[Interpretation]

Mr. Strang: On ne peut le prévoir pour la simple raison que nous faisons affaire avec des navires qui viennent de différentes parties du monde. Bien souvent nous ne savons pas quel genre de navire viendra, jusqu'à ce qu'il soit à notre porte ou presque.

Le navire du type transbordeur est un autre exemple. Nous avions appris qu'un nouveau service devait commencer très bientôt; nous avons donc rencontré le syndicat pour lui montrer les plans. Nous avons expliqué de quoi il retournait et nous avons convenu de la façon d'aborder le travail. Toutefois, ce n'est qu'à cause de la convention que nous avons pu négocier avec eux la dernière fois que nous avons conclu un accord. Ils avaient très peur de subir des diminutions de revenu ou d'autres torts, comme des pertes de travail, et pourtant cela ne s'est pas produit. Nous le savions, mais néanmoins nous avons fourni cette protection dont j'ai parlé, au sujet de la garantie. C'est comme une police d'assurance contre les incendies que quelqu'un prend pour protéger sa maison. Même s'il n'a jamais retiré quoi que ce soit, il est heureux d'avoir cette garantie au cas où un incendie se produirait.

Mr. Caccia: Vous ne mettez pas en doute l'insertion des changements technologiques, mais la façon dont elle sera faite, n'est-ce pas?

Mr. Strang: C'est juste.

Mr. Caccia: Quelle est la durée de votre convention collective moyenne?

Mr. Strang: La durée? La dernière était pour une période de trois ans, ce qui représentait en réalité une période de deux ans et demi au moment où nous l'avons négociée. Nous allons négocier cette, année, une nouvelle convention qui durera probablement deux ans.

Mr. Caccia: Le changement technologique a-t-il déplacé vos employés? Dans l'affirmative, pour combien de temps au maximum, si vous pouvez ...

Mr. Strang: Ils n'ont pas été déplacés.

Mr. Caccia: Vous n'avez remercié personne à cause du changement technologique?

Mr. Strang: Non. Il nous faut reconnaître que notre industrie n'est pas menée de la même façon qu'une usine. On n'emploie pas 1,000 personnes aujourd'hui pour en mettre à pied 200, et continuer le travail avec 800, à cause d'un manque de commandes. Dans cette industrie, le syndicat a le droit d'obtenir tout travail qui se fait sur les quais aux conditions énoncées par la convention. Il y a eu assez de travail, même avec les nouveaux genres de navires et les nouvelles méthodes de travail, pour donner à tous les membres du syndicat un bon revenu qui dépasse celui qui est prévu par cette garantie.

Mr. Caccia: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Mather.

Mr. Mather: Monsieur le président, je n'ai que deux ou trois brèves questions se rapportant à la déclaration de M. Strang. Pour ce qui est de la première section relative aux employés de surveillance, l'association s'oppose à l'accréditation d'une unité d'employés de surveillance. Je comprends très bien cela. Mais ce n'est pas le cas pour l'instant. Les employés de surveillance ne sont pas reconnus aux fins de l'accréditation en vertu de la présente loi.

[Texte]

Mr. Strang: No, they are not. As a matter of fact, the union has made efforts over quite a long period of time. About three or four years ago they applied for certification for this group of people, without success, before the Canada Labour Relations Board, and again about a year ago, again without success because it was recognized by the functions these men performed.

Mr. Mather: Could you say what is the position of supervisory personnel themselves? Are they in favour of gaining this recognition for certification or not?

Mr. Strang: I will be giving you a biased view, but nevertheless many of the men were coerced into allowing the union to act on their behalf. Do not forget that many of them have come up from the ranks over the years, are experienced in the type of work that they are involved in, and that they were originally union members. It does not take much to coerce people if you threaten them with the fact that they will not be able to earn their income unless they are prepared to allow a union to act on their behalf.

Mr. Mather: Then the position that the association is opposed to certification of these people, the union is in favour of it and the people themselves you suggest are probably asking for this but perhaps they are being pushed into asking for it.

Mr. Strang: That is about the sum and substance.

Mr. Mather: In connection with the Certification and Decertification in the second section, you state that it may be possible for a very small portion of the work force to gain recognition as a bargaining agent or to enable certification. I wonder if you would expand on that. My understanding is that your association represents pretty well the waterfront industry and that the union represents pretty well the working labour force in the whole coastal area. I think you said earlier that there are about 3,000 workers employed...

Mr. Strang: Union members, yes.

Mr. Mather: Three thousand members. What is the situation then? Where would these smaller groups seek to gain certification? They are in certain ports or wharfs which are not already covered by the agreement.

Mr. Strang: You mean so far as our industry is concerned?

Mr. Mather: Right.

Mr. Strang: The main area of course is in this supervisory personnel.

Mr. Mather: Oh, I see. Then that relates to that first section about supervisory personnel.

Mr. Strang: It does, yes, but there is a lot of concern expressed by industry in general about this from of certification. But in so far as the longshoremen themselves are concerned, we are not concerned about certification there. They are union members, we acknowledge it, we recognize it and accept it. But we do not accept it in the case of supervisory people.

Mr. Mather: I follow that. I was not quite clear on whether this second section had a major relation to the first clause about the supervisory situation. In connection with Technological Change, your section there leaves me with the impression that actually it is a matter of wording of the draft, that possibly it may not even have been intended to be drafted in such a way. Can you tell me what the union position on that is? Would they agree with your proposal—that sort of an and/or situation be put into this legislation?

[Interprétation]

M. Strang: C'est exact. En fait, le syndicat y travaille depuis longtemps déjà. Il y a environ trois ou quatre ans, il a demandé sans succès l'accréditation de ce groupe au Conseil canadien des relations ouvrières. Il l'a de nouveau demandé il y a un an, encore une fois sans succès, à cause des fonctions accomplies par ces personnes.

M. Mather: Pourriez-vous nous dire quelle est la position des employés de surveillance? Sont-ils en faveur de l'obtention de ce droit à l'accréditation?

M. Strang: Je vais vous donner une opinion partielle, mais néanmoins beaucoup de membres ont été contraints de permettre au syndicat d'agir en leur nom. N'oubliez pas que nombre d'entre eux sont sortis des rangs au cours des années, qu'ils ont de l'expérience dans le genre de travail qu'ils accomplissent et qu'ils étaient à l'origine des syndiqués. Il n'est pas très difficile de contraindre des gens si on les menace de perdre leurs revenus à moins qu'ils soient disposés à permettre au syndicat de travailler en leur nom.

M. Mather: Par conséquent, l'association s'oppose à l'accréditation, le syndicat est en faveur et les intéressés aussi, dites-vous, à moins qu'on les pousse dans ce sens.

M. Strang: C'est à peu près cela.

M. Mather: Quant à l'accréditation et à l'annulation de l'accréditation pour la seconde section, vous déclarez qu'il peut être possible pour une petite partie des effectifs d'être reconnue comme agent de négociation ou d'obtenir l'accréditation. Voulez-vous préciser? A mon avis, votre association représente très bien l'industrie des travailleurs à quai et le syndicat représente très bien la population active de toute la région côtière. Vous avez dit un peu plus tôt qu'il y avait environ 3,000 travailleurs au service...

M. Strang: De syndiqués, oui.

M. Mather: Trois mille syndiqués. Quelle est la situation alors? Où ces petits groupes pourront-ils obtenir l'accréditation? Ils travaillent dans certains ports ou sur certains quais qui ne font pas encore partie de la convention.

M. Strang: Vous voulez dire du point de vue de notre industrie?

M. Mather: Oui.

M. Strang: Le groupe important est évidemment celui des employés de surveillance.

M. Mather: Je vois. Par conséquent, il s'agit de la première section relative aux employés de surveillance.

M. Strang: En effet. L'industrie en général s'inquiète beaucoup de ce genre d'accréditation. Par ailleurs, nous ne occupons pas d'accréditation des débardeurs. Ce sont des syndiqués, nous l'avons reconnu, et nous l'avons accepté. Mais nous ne l'acceptons pas dans le cas des employés de surveillance.

M. Mather: Je comprends. Je ne savais pas très bien si la seconde section était en rapport étroit avec le premier article à propos de ce rôle de surveillance. Quant aux changements technologiques, vous nous donnez l'impression dans la section qui y réfère qu'en réalité il s'agit d'une question de rédaction et que peut-être il n'avait pas été question de la rédiger de cette façon. Pouvez-vous me dire quelle est la position du syndicat à ce sujet? Serait-il d'accord avec votre proposition, pour que les mots «et» ou «ou» fassent partie de la loi?

[Text]

• 1650

Mr. Strang: I really do not know because I have never discussed it with them. But it does appear to me, I think with some reason, that they might be concerned privately. I do not think they would put forward any case for having it included in the bill in this way because obviously there is something there for them, but it could place negotiating committees for the unions in a very embarrassing position. They have to go back to their union and say they want this excluded and the questions then would start to fly as to why.

Mr. Mather: The position then is that management feels, as you state in your brief on that point, that you do not know what the union position is but you would think they could probably have a second look at opposing what you propose in the way of the wording of this.

Mr. Strang: I think privately they would; I do not know whether they would express it publicly or not.

Mr. Mather: Thank you. Those are the questions, Mr. Chairman.

Mr. Skoreyko: First of all, Mr. Strang, you made reference to a three year agreement. Has that agreement in it a cost of living escalator clause?

Mr. Strang: No. But it has an increasing wage differential for each year. For instance, it started at \$4.33, which included the first increase, then it went up to \$4.78 and now it is \$5.03. So there was an increase each year.

Mr. Skoreyko: What then is preventing your association or any others from agreeing to an open-ended agreement, which could be a continuing thing unless you ran into some very serious problems—one in which you could at any time negotiate working conditions as well as economic considerations for your membership? I am referring to an open-ended agreement rather than a firm agreement for the three years where you have to forget all that has been done in the past and come up with a new agreement all over again. Why could it not be just a continuing thing?

Mr. Strang: Could consideration be given at any time?

Mr. Skoreyko: Every year. You say that you have conditions in your present agreement whereby every year or so your salaries are adjusted. Why could it not be 10 or 15 year agreements?

Mr. Strang: Because it does not create any stability. One of the things that has to be considered when people are making contracts is that they have to have some knowledge reasonably far in advance as to what they are going to be charged and what they will be able to charge for whatever is involved, service or product, and if you have a thing that is open-ended you never know where you are.

Mr. Skoreyko: You know you are operating on an existing agreement and technological changes or economic conditions will allow your people in charge to negotiate with management at the end of every year new conditions that you foresee in the next 12 months. It could be a continuing thing. Would it not work that way?

Mr. Strang: No, I do not think so. If you were referring to the fact that the agreement would continue on, with all benefits and all the working conditions and so on without any change in the working conditions, I do not think the union would agree.

[Interpretation]

M. Strang: En réalité, je l'ignore car je n'en ai jamais discuté avec eux. Cependant j'ai de bonnes raisons de croire qu'ils s'en inquiètent. Je ne crois pas qu'ils s'opposeraient à ce que cela soit inscrit sous cette forme dans le projet de loi car, de toute évidence, cela les arrange aussi. Néanmoins, les comités qui négocient pour les syndicats pourraient se retrouver dans une situation très délicate. Ils devraient retourner devant leur syndicat pour demander que ce soit exclu, et ils seraient obligés de se justifier.

M. Mather: Ainsi, du côté patronal, on ignore quelle est la position du syndicat, et c'est ce que vous dites à ce sujet dans votre mémoire. Néanmoins, selon vous, les syndicats réfléchiraient probablement avant de s'opposer aux termes que vous proposez.

M. Strang: En effet, sans peut-être l'avouer publiquement.

M. Mather: Merci. C'est tout, monsieur le président.

M. Skoreyko: Tout d'abord, monsieur Strang, vous avez parlé d'une convention signée pour trois ans. Cette convention comporte-t-elle une clause d'échelle mobile des salaires?

M. Strang: Non, mais chaque année intervient une majoration de salaire. Ainsi, on est parti de \$4.33, la première majoration étant comprise dans cette somme; puis on est passé à \$4.78 et on en est maintenant à \$5.03. Il y a donc eu une majoration chaque année.

M. Skoreyko: Qu'est-ce qui empêche donc votre association, notamment, de négocier un accord pour une durée illimitée; cet accord serait ininterrompu, à moins que vous ne soyez exposé à un problème très grave; à n'importe quel moment, vous pourriez donc négocier les conditions de travail ainsi que les salaires des membres de votre association. Cette convention de durée illimitée remplacerait la convention signée pour trois ans, aux termes de laquelle on doit faire abstraction complète du passé et en présenter une nouvelle. Pourquoi ne pas s'en tenir à un accord permanent?

M. Strang: Pourrait-on négocier n'importe quand?

M. Skoreyko: Tous les ans. Vous avez dit que la convention actuelle prévoit un rajustement annuel des salaires. Pourquoi ne pas fixer la durée de ces conventions à dix ou quinze ans?

M. Strang: Parce que cela empêche toute stabilité. L'une des choses qui entrent en ligne de compte, lorsqu'on négocie un contrat, c'est la possibilité de connaître suffisamment longtemps à l'avance les frais qu'on devra assumer et les tarifs qu'on pourra appliquer, que ce soit pour un service ou un produit; or, dans la mesure où la durée est illimitée, on ne sait plus où l'on en est.

M. Skoreyko: On sait qu'on travaille en vertu d'une convention, et les changements technologiques ou la conjoncture permettront, à la fin de chaque année, de négocier les nouvelles conditions prévues pour les douze mois à venir. Il n'y aurait donc pas d'interruption. Est-ce que cela ne marcherait pas?

M. Strang: Non, je ne le crois pas. Si, d'après vous, l'accord devait se poursuivre indéfiniment, avec tous les avantages et les conditions de travail qu'il comporte, et sans que ces conditions soient changées, je ne crois pas que le syndicat serait d'accord.

[Texte]

Mr. Skoreyko: This is a point. You were telling the Committee that some of the ships come in with new devices that rather complicate the unloading situation and these things are new to you until the development occurs. Is management not in a position to let your people know well in advance what you can anticipate?

Mr. Strang: Sometimes, sometimes they are not. Most of the times I would say they are not. This is world trading we are speaking of now and sometimes a ship that has been operating completely in a service does not have any difficulty in that particular service. But, let us say, that they decide to extend this service into the Port of Vancouver rather quickly; in such a case you would not know until it is almost on your doorstep.

• 1655

Mr. Skoreyko: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Mather.

Mr. Mather: Mr. Chairman, I think earlier, Mr. Strang said in answer to another question that technological change in the introduction of these great new processes and machines that some had, had so far not resulted in a reduction of union employment. Would it be right to think technological change will or perhaps has resulted in the handling of a greater volume of business or freight while not reducing manual labour, but makes possible the handling of a larger volume of trade on the waterfront?

Mr. Strang: Our figures so far indicate that the hours of work have risen. That is not really a fair comparison; we would have to take that over a longer period than we have had, but so far it has shown that our hours of work have risen. One of the reasons as you know is that they had a very serious strike on the West Coast in the States and much of that traffic was diverted so that obviously would raise the number of hours worked.

Mr. Mather: The hours of work have risen. Do you mean the amount of employment or the employment of workers?

Mr. Strang: The number of hours worked in the port have risen. Strangely enough the number of hours worked by the union men is just slightly more than before, but the hours of work by employees who are not union members has increased this past year quite substantially.

Mr. Mather: You are speaking of a period like this past year, but if you could think four or five years ago and in 1972 terms of the amount of traffic handled by this new process of technological change, could you project a bit further, since this new method of containerization has been adopted and estimate whether a step up in technological effort in machinery would result in handling of greater amounts of freight and/or in a reduction of manual labour?

Mr. Strang: I would be speculating, of course, and, as I said earlier, we do not yet have the necessary period to make the proper comparison. Nevertheless, I do feel that there could be more freight handled and probably with an equal number of hours of work that we have now and that may be the result in the future. But I do not foresee a substantial increase in the work force nor do I see a reduction.

[Interprétation]

M. Skoreyko: C'est un fait. Vous nous avez dit que sur certains bateaux, on utilise du matériel nouveau qui, en réalité, complique le déchargement; or, vous l'ignorez jusqu'à ce que ce matériel soit mis en service. Le patronat ne peut-il vous en avertir suffisamment longtemps à l'avance?

M. Strang: Parfois oui, parfois non. La plupart du temps, c'est non. Il s'agit de commerce international et il se peut qu'un bateau qui opère dans un certain secteur n'y rencontre jamais de difficulté. Mais supposons qu'on décide de prolonger rapidement la ligne jusqu'à Vancouver; dans ce cas, il nous est impossible de le savoir avant d'être mis devant le fait accompli.

M. Skoreyko: Merci monsieur le président.

Le président: Monsieur Mather.

M. Mather: Monsieur le président, M. Strang a répondu, à une question précédente, que les changements technologiques qui accompagnent l'introduction de certaines méthodes ou machines nouvelles n'avaient pas encore diminué le nombre de travailleurs syndiqués. Peut-on en déduire que ces changements technologiques ont permis, ou permettront, de traiter un volume d'affaires ou de marchandises supérieure, sans toutefois réduire la main-d'œuvre dans les ports?

M. Strang: Jusqu'à présent, les chiffres que nous avons indiquent une augmentation du nombre d'heures de travail. En réalité, cette comparaison n'est pas valable; il faudrait la faire porter sur une période plus longue; cependant, il s'avère que le nombre d'heures de travail a augmenté. Comme vous le savez cela est dû, en partie, à la grève très importante qui s'est déroulée sur la côte ouest des États-Unis et qui a détourné une grande partie du trafic maritime; de sorte que le nombre d'heures de travail a été nettement supérieur.

M. Mather: Les heures de travail ont augmenté. Voulez-vous dire l'emploi?

M. Strang: Le nombre d'heures de travail a augmenté dans le port. Paradoxalement, le nombre des heures de travail est légèrement supérieur du côté des employés syndiqués tandis que du côté des employés non syndiqués, l'augmentation est assez forte par rapport à l'an dernier.

M. Mather: Vous parliez de l'an dernier, et si l'on se reportait à il y a 4 ou 5 ans, compte tenu du trafic maritime auquel les nouvelles techniques, telles que la containerisation, s'appliquent en 1972, pourrait-on faire des prévisions à plus long terme? Pourrait-on déterminer si l'amélioration technique du matériel permettrait de traiter un volume de marchandises supérieur et réduirait la main-d'œuvre, ou entraînerait les deux à la fois?

M. Strang: Je ne pourrais vous répondre avec certitude et, comme je l'ai dit tout à l'heure, ma comparaison ne porte pas sur une période suffisamment longue. Néanmoins il se peut qu'à l'avenir on puisse manutentionner davantage de marchandises sans pour cela modifier le nombre d'heures de travail. Pour ma part, je n'envisage ni une augmentation importante ni une réduction de l'emploi.

[Text]

Mr. Mather: Given business conditions, world trade and so on, could you foresee that by the use of modern equipment and these new methods that you could handle more freight with no reduction in the labour force?

Mr. Strang: Right.

Mr. Mather: Thank you.

Mr. Strang: Now, you might understand that the things that bring about these changes are the result of trading and trying to supply either a service or a product at as cheap a rate as possible to compete with other products in the world. If we are to remain competitive, we certainly have to work with all the modern conveniences as they come along.

Mr. Mather: You would have more efficiency, more speed in handling traffic.

Mr. Strang: That is right.

The Chairman: If there are no more questions, I would like to . . . Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Strang, with reference to supervisory employees, now tell me this: you have a union and most of your foremen come up through the ranks, right? They have gained a lot of knowledge through working in the work force of your various companies.

Mr. Strang: They have gained . . .

Mr. Turner (London East): Now, when they are promoted, what is the difference in rate of pay between their former job as a worker and as foremen. Is there a great difference?

Mr. Strang: There is a substantial difference, but I cannot tell you that because I am not privy to the rates of pay of the foremen who are direct employees of the companies themselves. I could tell you what the union rate is, because obviously we do that. It is fairly substantial.

Mr. Turner (London East): Are they considered part of management or do they carry out the instructions of management?

Mr. Strang: They are part of management; they carry out the instructions of management; they call for the men that they require for the jobs; they direct their work, where it is necessary, and have the right to discharge.

Mr. Turner (London East): It is a matter of fact that in many plants across this nation, the foremen are in what they call no man's land. Management gives them just enough money to be just a little ahead of the union agreements; so therefore they are in no man's land. Does this apply in your industry?

Mr. Strang: No, I do not think it applies in this industry. I can understand what you mean by that; that he has perhaps reached a step above the union area and yet may feel that he is not part of management. But I really do not think that is the case here. The man is recognized; he is brought into meetings with the management.

Mr. Turner (London East): Is it not true that across this nation you have many, many clubs which are called "foremen's clubs". These are men that are not management; they are in between. They have their own clubs for the purpose of discussing wages and working agreements and things like this.

[Interpretation]

M. Mather: Étant donné la situation du commerce et des affaires dans le monde, pensez-vous que le matériel moderne et ses nouvelles techniques permettraient de manutentionner davantage de marchandises sans réduire l'emploi?

M. Strang: C'est exact.

M. Mather: Merci.

M. Strang: Évidemment, il faut savoir qu'on essaie de vendre et de fournir un service ou un produit au plus bas prix possible afin de rester concurrentiel sur le marché international; d'où ces changements techniques. Pour rester concurrentiel, il faut absolument recourir au matériel moderne au fur et à mesure de sa mise en service.

M. Mather: C'est plus efficace et plus rapide.

M. Strang: Exactement.

Le président: Si vous n'avez plus de questions j'aimerais . . . Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur Strang, en ce qui concerne le personnel de surveillance, j'aimerais que vous me disiez ceci: vous avez un syndicat et la plupart de vos contremaîtres sont solidaires? Ils ont acquis de nombreuses connaissances en travaillant pour le compte de vos différentes sociétés.

M. Strang: Ils ont acquis . . .

M. Turner (London-Est): Lorsqu'on leur donne cette promotion, quelle est la différence entre le salaire qu'ils touchaient comme simple ouvrier et celui de contremaître? La différence est-elle importante?

M. Strang: La différence est importante, mais je ne saurais vous donner des précisions car j'ignore le barème des salaires qui s'appliquent aux contremaîtres directement employés par les sociétés. Je pourrais vous donner le tarif syndical. Il est assez important.

M. Turner (London-Est): Est-ce qu'ils sont rattachés à la direction ou est-ce qu'ils en exécutent les ordres?

M. Strang: Ils font partie du personnel de direction; ils exécutent les ordres de la direction; ils recrutent les employés dont ils ont besoin; ils dirigent leur travail, lorsque c'est nécessaire, et ils ont le droit de les renvoyer.

M. Turner (London-Est): C'est un fait que dans de nombreuses usines, les contremaîtres se trouvent dans ce qu'ils appellent un *no man's land*. On s'arrange pour leur donner un salaire légèrement supérieur au tarif syndical, de sorte qu'ils sont intouchables. Cela s'applique-t-il également à votre secteur?

M. Strang: Non, je ne crois pas. Je vois ce que vous voulez dire: en somme, ils se trouvent pris entre le syndicat et le patronat, sans faire partie ni de l'un ni de l'autre. Mais ce n'est pas le cas chez nous. Ici, ils prennent part aux réunions de la direction.

M. Turner (London-Est): Dans ce pays, n'y a-t-il pas de très nombreuses associations qu'on appelle clubs de contremaîtres? Ces hommes ne font pas partie de la direction; leur position est intermédiaire. Ils ont leurs propres associations où ils discutent notamment des salaires et des conditions de travail.

[Texte]

Mr. Strang: I am not familiar with those. I have never come across them.

Mr. Turner (Lonsdon East): Is it not true that due to the fact that you have already taken care of technological change in your industry, that possibly this bill would not affect your industry because you have already looked at this situation. According to your brief, one would say you are a pretty good employer.

Mr. Strang: It would not affect us in the sense that we feel that we have provided for it, but it would affect us because it would make it necessary for us to negotiate one more step which we do not have to do now, and all this does is to create difficulties. My impression, when this bill was being considered, was that it was to alleviate difficulties.

Mr. Turner (London East): Mr. Strang, do you agree that the blow resulting from technological change should be softened? Somebody should pay. Should it be the government, should it be the industry, should it be the union, or a combination of the three?

Mr. Strang: Probably a combination, but I certainly feel that an employer has some responsibility when he starts to make some serious changes and we have given that consideration. I am sure any responsible employer, and one who has a strong union—and all those under the federal jurisdiction are strong unions—will bring it about.

You know, the reason why there was that difficulty with technological change in the beginning was because the unions did not do their own homework. You remember the run-throughs that went on in the railways. They just went along in their own merry way and then, all of a sudden, it hit them. But they are all very much aware of it now and they are all very prepared to negotiate changes in agreements as they come up.

Mr. Turner (London East): I was involved in the railroad run-through. I was hurt financially; I know all about it.

Tell me this: the men in your industry, are they hired through the union hall or through individual companies?

Mr. Strang: What happens is this. We, as an association in Vancouver, receive orders from employees for work in various docks and on various ships each day, and these orders are placed with our dispatchers. We operate the dispatch hall in Vancouver.

The men come in at 7 o'clock in the morning and they have addressograph plates. They simply turn the plate around to indicate that they are present in the hall and then, as the jobs are received by the dispatchers, they call these men in rotation so that they get their work in turn, and they are dispatched to the job.

What we are trying to do now, and we are having a little difficulty with the union, is to do what we think is a much more sensible thing. That is to have a telephone computer dispatcher, which means that the men do not have to be brought down to the hall to see if and where they get a job.

What a man would do is phone in the night before and say: "I am available for work at 8 o'clock in the morning". The employer would put his order in; it would be placed in the computer; the computer would match it up and the man would call back a little later on and be told where exactly he were to go the next day, if he had employment; if he did not have employment, he would also know that and would not have to get up and come down to the hall.

[Interprétation]

M. Strang: Je les connais mal car je n'ai jamais eu l'occasion de les approcher.

M. Turner (London-Est): Comme vous avez déjà pris des mesures devant ces changements technologiques, il est possible que ce projet de loi n'affecte pas votre secteur, n'est-ce pas? Si l'on en croit votre mémoire, vous êtes un très bon employeur.

M. Strang: Ce projet de loi nous affecterait peu car nous pensons avoir déjà appliqué ce qu'il préconise; cependant, nous obligerait à faire un pas supplémentaire dans les négociations, ce qui nous créerait des difficultés. Or, lorsqu'il était à l'étude, j'avais l'impression qu'il allégerait nos difficultés.

M. Turner (London-Est): Monsieur Strang, croyez-vous qu'il faille modérer l'effet du changement technologique? Quelqu'un doit en assumer les frais. Le gouvernement? L'industrie? Les syndicats? Ou bien les trois à la fois?

M. Strang: Probablement les trois mais, selon moi, lorsqu'un employeur introduit un changement important, il doit en assumer la responsabilité. Je suis sûr que tout employeur le fera, tout employeur qui a un syndicat puissant—et tous les syndicats qui relèvent du fédéral sont puissants.

Si les changements technologiques ont suscité des difficultés au début, c'est parce que les syndicats n'ont pas fait leur travail. Vous vous rappelez l'exemple des chemins de fer. Insouciant, ils n'en ont fait qu'à leur guise, et puis, tout à coup, ça leur est tombé sur la tête. A l'heure actuelle, ils en sont tous très conscients et ils sont tout disposés à négocier au fur et à mesure que les changements interviendront.

M. Turner (London-Est): Je connais personnellement cet exemple pour en avoir subi les conséquences financières.

Est-ce que, dans votre secteur, les ouvriers sont recrutés par l'intermédiaire du syndicat ou par l'intermédiaire des sociétés?

M. Strang: Voici. Notre association qui est à Vancouver, reçoit chaque jour des employeurs des commandes de travail dans différents docks et sur différents bateaux. Les commandes sont transmises à des gens qui se chargent de la répartition du travail. Nous avons un bureau d'embauche à Vancouver.

Les ouvriers munis de leur carte arrivent à 7 heures du matin. Ils retournent simplement leur carte pour indiquer qu'ils sont présents et au fur et à mesure des emplois disponibles, ils sont envoyés sur le lieu du travail.

Nous essayons d'introduire une meilleure méthode, ce qui suscite des difficultés de la part des syndicats. Il s'agirait d'un tableau électronique qui éviterait aux ouvriers de se rendre au bureau d'embauche pour voir s'ils ont du travail.

Il suffirait de téléphoner la veille et de dire qu'on est disponible le lendemain matin à huit heures. L'employeur ferait connaître ses besoins; on les programmerait et l'on rappellerait l'ouvrier un peu plus tard pour lui dire où se rendre exactement le lendemain, lorsqu'il y aurait du travail; sinon, il en serait immédiatement informé et n'aurait pas besoin de se rendre au bureau d'embauche.

[Text]

Mr. Turner (London East): Is there any restriction? Can anybody apply for a position?

Naturally, due to the fact that employees retire and that people do pass on, you have to hire new employees. Do you put any age restriction on the new employees who are going to be hired? Will you hire a man who is 40?

• 1705

Mr. Strang: Yes, there are men 40 and over who are hired, particularly in the casual group, and those in the union, of course, have the full protection of the union under the contract. There are quite a number of men in it in the mid-age group.

Mr. Turner (London East): In most industries where they have technological change, men of 35 to 40 are thrown out of work, and when they reapply to some other industry, they just do not fit into the pension scheme. Therefore, he becomes a welfare case or else he just works during the summer months. Technological change is one of our problems in this nation. We all agree it should but somebody has to pay for the cushioning of the shock. To me it is rather sad that a man who gives 25 or 30 years of his life is put on the street. He has a family and a wife to look after and why should he take the whole shock of the situation? If industry or management wants to bring technological change, they should have some obligation to take care of these former employees, as far as I am concerned, because there are too many of the people who right today are walking the streets because they are the effects of technological change.

Why should you and I, as taxpayers, have to pick up the pieces? This is the sad thing about technological change. Somebody has to make a move, and the minute the government makes a move everybody is up in arms. Somebody has to protect these people.

Mr. Strang: I do not disagree with that. As I mentioned earlier, I do feel that there is substantial responsibility by an employer when he is making changes of that nature. I think it can be treated as a combination of something he must do and perhaps something that the government can do in the extreme cases that you are speaking of. It just does not happen that way in our industry.

Mr. Turner (London East): I am very happy to hear about that because in many industries they have a could-not-care-less attitude. It is nice to hear some employers put something in writing to show that they have tried to do something. Thank you.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I have just one or two observations. I started losing my voice today. It is like a skier breaking his leg. One of the main thrusts in your brief is that you believe that supervisory employees should not be covered by the act. Of course, you recognize that this is a determination to be made by the board which is to be established, which would have management representatives on it and labour representatives. This is a commitment the Minister has given. And surely a board would not bring an inappropriate group into some collective bargaining arrangement. Do you have any views on the makeup of that board or how you think it should be constituted? You do not comment on it specifically in this brief.

[Interpretation]

M. Turner (London-Est): Y a-t-il des restrictions? Est-ce que tout le monde peut se présenter?

Evidemment, étant donné que certains employés prennent leur retraite et que d'autres meurent, il faut en embaucher de nouveaux. Existe-t-il une limite d'âge pour les ouvriers que vous embauchez? Est-ce que vous embaucheriez un homme de 40 ans?

M. Strang: Certainement nous embauchons des hommes de 40 ans et plus surtout des travailleurs temporaires; quant aux ouvriers syndiqués, ils bénéficient de toutes les protections prévues par la convention. Nous avons beaucoup d'ouvriers dans la quarantaine.

M. Turner (London-Est): Dans la plupart des secteurs à évolution technologique rapide, lorsqu'un homme âgé de 35 ou 40 ans est licencié, il a du mal à se faire réembaucher à cause des régimes de pension. Il devient alors assisté social ou trouve à s'occuper uniquement en été. Le progrès technologique provoque de graves problèmes au Canada. Il faut bien que quelqu'un en pâtisse. Il est triste qu'un homme qui a travaillé pendant 25 ou 30 ans se trouve à la rue, sans travail. Il a charge de famille et pourquoi devrait-il être le seul à subir les conséquences de cette situation? Si la direction décide d'introduire des changements technologiques, elle doit assumer la responsabilité du bien-être de ses anciens employés; trop de personnes sont au chômage à l'heure actuelle en raison des changements technologiques.

Pourquoi faut-il que ce soit les contribuables qui en fassent les frais. C'est là qu'est le problème. Il faut que quelqu'un prenne l'initiative et pourtant, quand le gouvernement décide d'agir, on entend un tollé. Ces travailleurs doivent pourtant être protégés.

M. Strang: Je suis tout à fait d'accord. Comme je l'ai déjà dit, un patron doit assumer ses responsabilités lorsqu'il introduit des changements technologiques. Ces responsabilités devraient peut-être être partagées par le patron et le gouvernement, dans les cas extrêmes que vous venez d'évoquer. Mais ce n'est pas ainsi que les choses se passent chez nous.

M. Turner (London-Est): Je suis très heureux de vous l'entendre dire car dans d'autres secteurs les patrons s'en fichent totalement. Cela fait plaisir d'entendre un patron dire qu'il essaie de faire quelque chose. Je vous remercie.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur le président, j'ai une ou deux remarques à faire. J'ai perdu ma voix aujourd'hui, c'est comme un skieur qui s'est cassé la jambe. Vous tenez essentiellement à démontrer, dans votre mémoire, que les employés de surveillance ne devraient pas être couverts par le présent bill. Cette décision serait, bien entendu, prise par le conseil qui doit être créé et sera composé des représentants du patronat et des travailleurs. Le ministre s'est en effet engagé en ce sens. Et un tel conseil n'incluerait pas dans la négociation collective un groupe qui ne devrait pas s'y trouver. Quel est votre avis au sujet de la composition de ce conseil? Il n'en est pas question dans votre mémoire.

[Texte]

Mr. Strang: No, I do not.

Mr. Perrault: It seems to me that would be a very important body to decide questions of that kind.

Mr. Strang: I understood that the board would not be made up of people who are active in either management or labour.

Mr. Perrault: They will have to sever their previous connection. At the time of appointment they could be quite active in industry or in the trade union movement, but one of the conditions would be that they would have to sever their relationship because this is to be a permanent board.

Mr. Strang: Yes.

Mr. Perrault: I would be interested in your thinking on the makeup of the board because obviously they are going to be in a position to exercise a great deal of discretionary power.

Mr. Strang: I know that some consideration was given by a number of industries on this question. Frankly, we could have the bulk of people who have dealt with practical problems throughout their life with some of the others who may have a theoretical approach to things, but it occurred to me they should be in the minority.

Mr. Perrault: I have another question about the union. On page 2 of your brief, you say:

Unionization of management personnel can only have the psychological effect of suggesting in the mind of the union worker that he need not be concerned about following instructions.

Would you develop that? Is the suggestion here that a union affiliation automatically means the employee is not amenable to direction?

• 1710

Mr. Strang: No, it does not mean that he is not amenable to direction. It means that the supervisor who would then be in a union would have less opportunity of directing him and obtaining his respect. He would not disrespect him because he is a union member, but rather because he thinks he can get away with things because he is in the union. This has happened time and again.

Mr. Perrault: Let me ask you this, Mr. Strang. Do you think any of your management personnel—people at management echelon of your company, and they are very highly respected in the industry—are interested in joining a union? Do you think they would make that voluntary decision to join a union?

Mr. Strang: Not a voluntary decision without some coercion.

Mr. Perrault: What kind of coercion could be applied?

Mr. Strang: This was the subject of a commission some time ago, and even it gagged on saying that they had to be in the union. But at that time there was a good deal of coercion upon the individual men. They were told, you had better get in this union because we are going to have this union. We are going to get certification, and if you do not come in, you are out. And that is a pretty serious threat to make.

[Interprétation]

M. Strang: Non en effet.

M. Perrault: Comme il s'agit d'un organe fort important puisqu'il aura à prendre des décisions sur ces questions-là.

M. Strang: J'avais cru comprendre que le conseil serait constitué de personnes ne participant ni à la direction ni à des mouvements syndicaux.

M. Perrault: Les membres du conseil devront donc rompre tout rapport qu'ils auraient eus, par le passé, avec la direction ou le mouvement syndical. Il se pourrait, en effet, qu'au moment de leur nomination, ils jouent un rôle actif dans l'industrie ou dans le mouvement syndical; mais une des conditions de leur nomination est justement qu'ils mettent fin à ces activités car il s'agit, en l'occurrence, d'un conseil permanent.

M. Strang: Je sais.

M. Perrault: Que pensez-vous de la composition du conseil dont les membres auront des pouvoirs discrétionnaires importants.

M. Strang: Je sais que différents secteurs ont examiné cette question. Pour ma part, j'estime que la majorité du conseil devrait être composée de personnes ayant l'habitude des problèmes pratiques, et la minorité, de membres spécialisés dans la théorie.

M. Perrault: J'ai encore une question concernant le syndicat. A la page 2 de votre mémoire, vous dites:

Si les cadres devaient être syndiqués, les ouvriers auraient tendance à ne pas obéir aux ordres. Pourriez-vous nous donner quelques précisions? Voulez-vous dire par là qu'en devenant membre d'un syndicat, l'employé refuse automatiquement les ordres?

M. Strang: Non, ce n'est pas ce que je voulais dire. Un superviseur qui fait partie d'un syndicat aurait plus de mal à se faire obéir, serait moins respecté. On ne lui manquerait pas de respect parce qu'il est membre du syndicat, mais les ouvriers auraient tendance à croire qu'ils ne sont pas tenus de lui obéir. C'est ce qui est arrivé à maintes reprises.

M. Perrault: Pensez-vous que les cadres de votre secteur, ceux qui se trouvent à la direction et qui jouissent d'une bonne réputation, tiennent réellement à s'inscrire à un syndicat? Pensez-vous qu'ils prendraient une telle décision de leur propre initiative?

M. Strang: Ils y seraient obligés.

M. Perrault: Comment peut-on les y obliger?

M. Strang: Cette question a été examinée par une commission il y a quelque temps; et bien que la commission ait hésité à déclarer que ces personnes devraient se syndiquer, néanmoins, ils ont fait l'objet de sérieuses pressions. Ces personnes ont été menacées de perdre leur emploi au moment où le syndicat obtiendrait son accréditation. Ce qui est une menace grave.

[Text]

Mr. Perrault: The Minister has stated on other occasions—he may even have stated this to you on one of the meetings with him—that there are some people in industry who bear the title of “management”, or bear the title “administrative personnel”, when in fact their duties are extremely limited. It is more of a title.

There is an example to be found in some of the telephone companies across Canada. I think he has given this assurance, and I think it perhaps should be repeated at this hearing. It is not the intention to go beyond that point. People who in effect are employees but move into the unionization of management personnel as such, people with confidential information about the company operation and the rest—that is not the intent of the legislation. That is an assurance that should be repeated.

But there are some people, as I say, in the telephone companies, who bear the title. But in effect they are very much employees.

Mr. Strang: I remember that being raised with the telephone company of British Columbia.

Mr. Perrault: Yes.

Mr. Strang: These were really what you might call “lead hands”, or foremen and such.

Mr. Perrault: This is really what the legislation has in mind, and whether or not it comes through clearly enough is the question.

Mr. Strang: That is the problem. It does not come through clearly. It has the opposite effect, and because there is a specific clause that refers to supervisory personnel—125(4), I believe it is . . .

Mr. Perrault: Yes, I have it before me here.

Mr. Strang: It is just like a finger is pointing at a board. Give particular consideration to this factor. It is not in the present legislation.

Mr. Perrault: I would like clarification of that particular section. You suggested that.

Mr. Strang: The present legislation is good. It is clear. It places the responsibility on the board, but it does not urge them into taking the action.

Mr. Perrault: You are fearful of the discretionary power of the board.

Mr. Strang: Yes, when you make a specific reference to that type of employee.

Mr. Perrault: But whatever you construe from the bill that we have before us, the intent is not to go beyond the people who are employees. But this is something which perhaps we should consider, very much.

Mr. Strang: If you have to deal with the situation from day to day, the intent may be in the minds of those who made up the bill, but if it does not say so—you know what the written word is—that is it.

Mr. Perrault: I think those are the questions I wanted to ask.

[Interpretation]

M. Perrault: Le ministre a dit que certaines personnes, bien que classées parmi les cadres ou le personnel administratif, exécutent en fait un travail tout à fait subalterne.

C'est ce qui arrive notamment dans les sociétés de téléphone du Canada. Le ministre a tenu à souligner, et je le répète aujourd'hui, que l'objectif du présent bill n'est pas de syndiquer les cadres. Le bill n'essaie pas en effet de syndiquer les personnes ayant accès aux renseignements confidentiels d'une société.

Mais il existe, dans les sociétés de téléphone en particulier, des personnes qui, tout en ayant le titre de cadre, sont en fait de simples employés.

M. Strang: Je me souviens que cette question a été soulevée pour la société de téléphone de la Colombie-Britannique.

M. Perrault: C'est exact.

M. Strang: Il s'agissait, en réalité, de contremaîtres.

M. Perrault: Ce sont ces personnes qui sont visées par la présente loi et peut-être n'est-ce pas tout à fait clair.

M. Strang: Ce n'est justement pas assez clair. Bien au contraire, car l'article 125 (4) traite justement du personnel de supervision.

M. Perrault: Oui, je l'ai ici devant moi.

M. Strang: Il convient de s'occuper tout particulièrement de cet aspect du problème, car cela ne figure pas dans la loi actuellement en vigueur.

M. Perrault: Je voudrais justement avoir quelques explications au sujet de cet article.

M. Strang: La loi actuellement en vigueur est juste et claire. Le conseil, tout en étant chargé de cette question, n'est pas encouragé à agir.

M. Perrault: Vous craignez donc les pouvoirs discrectionnaires du Conseil.

M. Strang: Oui, lorsqu'on mentionne spécifiquement ce type d'employé.

Mr. Perrault: Néanmoins, le présent bill vise uniquement les employés. Nous devrions peut-être examiner cette question de plus près.

M. Strang: C'est peut-être bien l'idée des personnes qui ont rédigé le bill mais il faut que ce soit écrit noir sur blanc.

M. Perrault: C'est toutes les questions que j'avais à poser.

[Texte]

The Chairman: Mr. Mather.

Mr. Mather: Mr. Chairman, I have one other question to Mr. Strang in connection with the certification of supervisory personnel. It occurs to me that there is a sort of comparable situation in the newspaper printing business where the International Typographical Union—a very strong union—have the foremen of the composing room of the daily newspapers as members. Those foremen have quite a bit to do with hiring or directing the appointees but like the people who work there in that department they, too, are actually union members. I just throw that out as a suggestion. It seems to me with what experience I have had in that field that arrangement works pretty well in the newspaper and printing field. I wonder if the certification of the supervisory personnel on the waterfront would be all that different in its effect.

• 1715

Mr. Strang: We feel that it would be very seriously.**Mr. Mather:** You think it would be.

Mr. Strang: Yes, very strongly. Even in the case of the newspapers it may be that in the past they were forced into that sort of thing for some reason or other.

Mr. Perrault: You are thinking in terms of foremen on the waterfront then.

Mr. Strang: Yes and those above foremen because it does not eliminate just the foremen.

Mr. Perrault: It does not include them either. It is a sort of a discretionary thing.

Mr. Strang: That is right.

Mr. Mather: I have another question, Mr. Chairman. I was interested in what Mr. Strang said about this new idea of a hiring hall, you know the telephone computer proposed system. It sounded like a step forward to me but I think you indicated there was some difficulty with the union or the union did not like this. Could you say why? What is the difficulty there?

Mr. Strang: I think they feel that a certain amount of control would slip away from them. I think that is what they feel. I do not feel that that is a fact but nevertheless that is what some of the leaders may be a little fearful of.

Mr. Mather: Perhaps they think that lacking the physical presence of the union workers in the hiring hall and the hiring being done by a machine is not such a good position ...

Mr. Strang: If you go back to what I described as the present method of dispatching now, business agents are permitted to be there and, of course, if they think that something is going on that they do not like then they could interfere with it. They should not interfere with it but it has happened.

Mr. Mather: This could not happen so readily if it was done by computer telephone.

Mr. Strang: No, they still have the right to be there while the dispatch is going on but they do not have an audience as it were.

Mr. Mather: Yes, I see. All right. Thank you.

[Interprétation]

Le président: Monsieur Mather.

M. Mather: Je voudrais poser une question à M. Strang au sujet de l'accréditation du personnel de supervision. Une situation analogue existe dans le secteur de l'imprimerie des journaux, où le syndicat *International Typographical Union*, qui est très puissant, a réussi à syndiquer les contre-maîtres de l'atelier de composition de certains journaux. Ces contre-maîtres s'occupent essentiellement de l'embauche et de la supervision des travailleurs. Comme les autres employés, ils sont syndiqués. D'après mon expérience, cela a bien marché dans le secteur des journaux et de l'imprimerie. Je me demande donc si l'accréditation du personnel de supervision parmi les ouvriers aurait un effet différent.

M. Strang: Ce serait très différent.**M. Mather:** Vous le pensez donc.

M. Strang: Sans aucun doute. Même dans le cas des journaux, ils ont peut-être été obligés d'accepter cet arrangement.

M. Perrault: Il s'agit des contre-maîtres travaillant avec les ouvriers.

M. Strang: Des contre-maîtres et ceux qui sont juste au-dessus.

M. Perrault: Ce n'est pas clairement stipulé.**M. Strang:** En effet.

M. Mather: J'ai encore une question, monsieur le président. Ce que M. Strang a dit au sujet d'un système d'embauche par ordinateur m'a paru fort intéressant. Cela semble être un progrès et pourtant, vous avez dit que le syndicat n'était pas d'accord. Pourriez-vous nous dire pourquoi?

M. Strang: Les syndicats craignent de perdre ainsi une partie de leur pouvoir. Je ne pense pas qu'il en serait ainsi, mais néanmoins, c'est ce que craignent les chefs syndicaux.

M. Mather: Ils pensent peut-être que si les ouvriers ne se trouvent pas dans le hall d'embauche en présence d'ouvriers syndiqués et que l'embauchage se fait par ordinateur, cela diminuerait leur force.

M. Strang: Actuellement, des délégués syndicaux se trouvent dans les halls d'embauche, ce qui leur permet d'intervenir lorsqu'ils ne sont pas d'accord. Ils ne devraient pas le faire mais c'est déjà arrivé.

M. Mather: Cela serait plus difficile si l'embauchage se faisait par téléphone.

M. Strang: Ils seraient toujours présents sur les lieux. Mais les ouvriers ne seraient plus là.

M. Mather: Je comprends, je vous remercie monsieur le président.

[Text]

The Chairman: Mr. Skoreyko.

Mr. Skoreyko: Mr. Strang how many people does your association hire across Canada? What kind of input are they putting into the economy?

Mr. Strang: We only hire those who are employed in the major ports in British Columbia.

Mr. Skoreyko: I see, yes.

Mr. Strang: They are longshoremen and are confined to the work of the waterfront. I do not know whether I could put a figure as to what the input would be but I can tell you what would happen if there is 'difficulty. You are going to hear the total number of people later today as this seems to be British Columbia day. You will find that either the towboat industry or the longshore industry can kill the economy of British Columbia.

Mr. Skoreyko: So it is a commendable input, whatever it is.

Mr. Strang: It is.

Mr. Skoreyko: Thank you.

The Chairman: I would like to ask a few questions if you will permit me, gentlemen. Mr. Strang, you must be familiar with the last contract of the Montreal longshoremen. I think they signed the contract just a few months ago, a few weeks ago.

Mr. Strang: I have not seen the contract but I am aware of it, yes.

The Chairman: I know they had to deal with technological change and it is nothing new to them there but apparently they had continuous discussion between the union and the Maritime Employers. You must be doing something similar in British Columbia then. Are you always negotiating even though the contract is closed? As you mentioned earlier there is always some change coming up in your business and these discussions have to be made on a day-to-day basis.

Mr. Strang: Oh, yes, we do have provision for that. As a matter of fact there has been communication between the Montreal employers and ourselves. They have done some patterning after what we have done. But to answer your question specifically, where a new operation comes in we sit down and tell the union what we are going to use. We are going to use so many men and we are going to use them in this way, and with these machines, and then there is discussion. If they feel that there should be more used or used in a different way, we either come to an agreement ourselves or the arbitrator is brought in and his decision is final.

The Chairman: Does your longshoreman employee have a pension at 65 or 60 years, whatever the rule is in B.C.? Is there a pension plan?

Mr. Strang: He has a very good pension plan. Right now he has a pension after 25 years of service of \$240.00 a month, plus what they call a supplementary pension worth \$13,000.00 payable at 65, which can be taken in a lump sum or spread over a period of time. If he wishes to go off earlier than 65 he can do so with a reduced pension, but taking that \$13,000 and spreading in between. There is also a bridging arrangement for the Canada Pension Plan so that he would get the full amount. He has a very good arrangement.

[Interpretation]

Le président: Monsieur Skoreyko.

M. Skoreyko: Combien de personnes votre association engage-t-elle dans le pays? Quelle contribution apportez-vous à l'économie nationale?

M. Strang: Nous engageons uniquement les personnes travaillant dans les principaux ports de la Colombie-Britannique.

M. Skoreyko: Je comprends.

M. Strang: Il s'agit de débardeurs travaillant sur les quais. Je n'ai pas de chiffre précis, mais je sais ce qui arrive lorsque le travail s'arrête. On vous donnera sans doute ce chiffre plus tard car la Colombie-Britannique semble être à l'honneur aujourd'hui. Quoi qu'il en soit, une grève des remorqueurs ou des débardeurs peut paralyser l'économie de la Colombie-Britannique.

M. Skoreyko: Votre contribution est donc considérable.

M. Strang: Certainement.

M. Skoreyko: Je vous remercie.

Le président: J'aimerais moi-même poser quelques questions si vous me le permettez. Vous êtes sans doute au courant de la dernière convention signée avec les débardeurs de Montréal. Cette convention a été signée il y a quelques semaines à peine.

M. Strang: Je n'ai pas vu la convention mais je sais qu'elle a été signée.

Le président: Il a été question de changements technologiques, ce qui n'est pas un phénomène nouveau à Montréal; mais cela a fait l'objet de discussions permanentes entre le syndicat et les patrons. Il doit y avoir quelque chose d'analogue en Colombie-Britannique. Est-ce que les négociations se poursuivent même après la signature de la convention? Comme vous l'avez dit tout à l'heure, il y a sans cesse des modifications, si bien que ces discussions doivent se faire de façon permanente.

M. Strang: Certainement tout a été prévu. Nous avons d'ailleurs été en rapport avec les patrons de Montréal qui se sont inspirés de ce que nous avons fait. Donc pour répondre à votre question, lorsqu'une modification est introduite, nous en discutons avec les représentants syndicaux. Nous disons que nous allons utiliser tant d'hommes, que nous allons les utiliser de telle ou telle façon, avec ces machines, et ensuite nous discutons. S'ils croient qu'il faudrait en utiliser plus ou les utiliser différemment, nous en venons à un accord ou nous demandons à un arbitre d'intervenir. Sa décision est finale.

Le président: Vos débardeurs retirent-ils une pension à 65 ou 60 ans, quelle que soit la loi en Colombie-Britannique? Avez-vous un régime de pension?

M. Strang: Il y a un très bon régime de pension. Actuellement, le débardeur a une pension de \$240 par mois après 25 ans de service, en plus de ce qu'on appelle une pension supplémentaire de \$13,000 qui est payable à 65 ans sous forme de somme globale ou répartie sur une période de temps. S'il veut se retirer avant 65 ans, il peut le faire tout en touchant une pension réduite, tout en retirant le montant de \$13,000 et en l'étalant pendant cet intervalle. Il y a également une disposition qui permet de faire le pont avec le Régime des pensions du Canada, pour lui permettre d'obtenir le plein montant. C'est un arrangement très pratique.

[Texte]

The Chairman: I am going back to your 3,000 employees. Are they all longshoremen or do you include other people?

Mr. Strang: No. The 3,000 members of the union that I mentioned are all longshoremen.

The Chairman: I see. They have a guarantee of 26 weeks a year.

Mr. Strang: No. They have a guarantee of 35 hours per week averaged over 26 weeks.

The Chairman: But the harbours in B.C. are opened for 52 weeks a year?

Mr. Strang: Right.

The Chairman: I am surprised because in Montreal they seem to have a guarantee of 40 weeks.

Mr. Strang: That is because of the seasonal factor.

The Chairman: Yes. Thank you that is all I have to ask. If there are no more questions gentlemen, I would certainly like to thank Mr. Strang and the representatives of the British Columbia Maritime Employers Association for their appearance this afternoon.

This Committee will adjourn until 8:00 p.m. when we have the Towboat Industrial Relations Association before us. Thank you.

Mr. Strang: Thank you very much sir.

EVENING SITTING

• 2024

The Chairman: Gentlemen, we shall resume consideration of Bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code. I would like to welcome tonight and to introduce to you the representative from the Towboat Industrial Relations Association, Mr. Edward R. Peck, President, and Mr. John H. Gardiner, Past-President, B.C. Towboat Owners' Association. I would invite Mr. Peck to make a statement, perhaps the highlights of his brief, and then we will be able to question him. Mr. Peck.

• 2025

Mr. Edward R. Peck (President, Towboat Industrial Relations Association): Thank you, Mr. Chairman, for the opportunity of appearing before you and your Committee.

I would like to introduce Mr. Gardiner, on my right, who, as you mentioned, is the immediate Past-President of the B.C. Towboat Owner's Association and who was himself actively involved in developing Towboat Industrial Relations which I represent as president.

I might say, at the outset, that I am going to be brief but you might like to know a little bit about Towboat Industrial Relations. It is a new organization, and is the labour relations arm of the towboat industry in British Columbia which came into being at the beginning of this year. It represents some 20 towboat owners and employers in British Columbia who constitute perhaps 90 per cent of the industry.

The towboat industry, as has been indicated in the brief, is unique, not only in Canada but in the world. It has no counterpart. It is the marine transportation industry and the geography of British Columbia makes primary industry, notably the forest industry and, to a lesser extent, the construction and the mining industries, dependent upon the towboat industry.

It is semi-seasonal to a degree. The facilities of the towboat industry involve, of course, apart from log towing, scow towing and barge towing in a variety of capacities;

[Interprétation]

Le président: Je reviens à vos 3,000 employés. S'agit-il de débardeurs seulement ou ce chiffre comprend-il d'autres personnes?

M. Strang: Non. Les 3,000 syndiqués dont j'ai parlé sont tous des débardeurs.

Le président: Je vois. Ils ont donc une garantie de 26 semaines par année.

M. Strang: Non. Ils ont une garantie de 35 heures par semaine réparties également sur 26 semaines.

Le président: Mais les ports de la Colombie-Britannique sont ouverts 52 semaines par année?

M. Strang: C'est juste.

Le président: Cela me surprend, car à Montréal, les débardeurs semblent avoir une garantie de 40 semaines.

M. Strang: C'est à cause du facteur saisonnier.

Le président: Oui. Je vous remercie beaucoup, c'est tout ce que j'avais à demander pour l'instant. Si vous n'avez pas d'autres questions, messieurs, je vais remercier M. Strang et les représentants de l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique d'être venus cet après-midi.

Le Comité se réunira de nouveau ce-soir à huit heures pour entendre les représentants de la *Towboat Industrial Relations Association*. Je vous remercie.

M. Strang: Je vous remercie beaucoup, monsieur.

SEANCE DU SOIR

Le président: Messieurs, nous reprenons notre étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail. Nous accueillons ce soir le représentant de la «*Towboat Industrial Relations Association*», M. Edward R. Peck, président, et M. John H. Gardiner, ancien président de la «*B.C. Towboat Owners' Association*». J'inviterai M. Peck à faire une déclaration, à faire ressortir les points saillants de son mémoire; après quoi, nous pourrions lui poser des questions. Monsieur Peck.

M. Edward R. Peck (président, Towboat Industrial Relations Association): Je vous remercie, monsieur le président, de m'avoir donné la chance de rencontrer le Comité.

Je voudrais présenter M. Gardiner, à ma droite, qui m'a précédé à la présidence de la *B.C. Towboat Owner's Association* et qui s'intéresse activement à l'expansion de *Towboat Industrial Relations* dont je suis le président.

Tout d'abord, je tiens à vous assurer que je parlerai brièvement de *Towboat Industrial Relations* car ce sujet vous intéresse certainement. Ce nouvel organisme s'occupe des relations du travail pour l'industrie de la remorque en Colombie-Britannique, qui n'existe que depuis le début de l'année. L'organisme représente une vingtaine de propriétaires et d'employeurs de remorqueurs en Colombie-Britannique, constituant à peu près 90 p. 100 de l'industrie.

Notre industrie du remorquage, comme nous l'avons indiqué dans le mémoire, est unique, non seulement au Canada mais dans le monde entier. Elle n'a pas d'équivalent. A cause de l'industrie du transport maritime et de la géographie de la Colombie-Britannique, l'industrie primaire, surtout l'industrie forestière et, à un degré inférieur, l'industrie de la construction et l'industrie minière, dépendent du remorquage.

Il s'agit d'une industrie semi-saisonnière. Ses installations servent au remorquage des billots, des chalans et des

[Text]

chemicals, oil and so on. This has led to a lot of sophistication in the development of equipment and facilities. In short, if a labour dispute puts the towboat industry down, primary industry is affected in an extremely dramatic fashion as was the case in 1970.

It is our position in general that the labour legislation in this country and the labour legislation, for that matter, in provincial economies need to be changed to strengthen the collective bargaining process. We think that without change in this direction the economy is going to suffer and, in fact, already has suffered to some extent, to a point where drastic measures are going to be required. If controls are brought into being, they will obviously only be able to apply it on a temporary basis. It is our contention, therefore, that the fundamental process of collective bargaining has to be strengthened because, in the kind of society we have, it is the best way that we know of to carry on our labour relationships.

It is about 20 years since I first heard someone say that change is the essence of our time. I think that events have borne that out. If collective bargaining is to survive, something must be done to redress the balance of power. I have mentioned this in the brief and many others will have mentioned it or will mention it before your hearings are complete.

We do not think that the changes that have to be made need to be dramatic, but they need to be enough to make the parties to bargaining more or less equal in strength. It is our view that Bill C-183 fails to meet this requirement. In fact, the effect of Bill C-183, unamended, would be to strengthen the position of unions.

Having already argued the matter at great length over the past six months with officials of the Department of Labour and the Ministers, that is the Honourable Bryce Mackasey, and the Honourable Martin O'Connell, we will now limit your arguments to two proposals. They are, as set out in the brief, technological change and accreditation.

• 2030

Our collective agreements are unusual amongst British Columbia agreements in that they do not contain any technological change provisions per se. Most British Columbia agreements contain such provisions and technological change has been effected in the British Columbia industry without, to my knowledge, bringing about any particular conflict with the trade unions. Section 149 (2) (c), as you have already been told on a number of occasions, provides that the parties must agree to exclude the operative sections—that is Section 150 and it should read 152 and 153 in the brief. There is a technical error there—from the collective agreement even though they have already agreed to conditions intended to assist employees affected by technological change. This provision simply gives the unions the power, if you like, to veto industrial change because quite obviously there will have to be, as matters stand and as the language stands, an agreement between the parties that excludes the operative sections. It is our view, therefore, that the word "and" should be eliminated and replaced by the word "or" following Section 149 (2) (c) (i) and immediately preceding Section 149 (2) (c) (ii).

I mention in the brief that the towboat industry has certain problems related to technological change and that these problems are complicated by the fact that we are already regulated by the Department of Transport. Arising out of the strike situation in 1970 a series of regulations were imposed on the industry and on the union which

[Interpretation]

barges porteuses de différents produits chimiques, pétroliers et autres. A cause de cette variété, l'équipement et les installations ont dû être beaucoup améliorés. En bref, si un conflit du travail nuit à l'industrie du remorquage l'industrie primaire en est affectée d'une façon particulièrement dramatique, comme on l'a vu en 1970.

En général, nous pensons que les lois fédérales et provinciales du travail doivent être changées, afin de renforcer le processus des conventions collectives. Sans un tel changement, l'économie souffrira; de fait, elle a déjà suffisamment souffert pour que des mesures rigoureuses soient prises pour l'avenir. Si des contrôles sont appliqués, ils ne pourront l'être que sur une base temporaire. Nous pensons, donc, que la procédure fondamentale de la négociation collective doit être renforcée parce que, dans la société contemporaine, elle représente la meilleure façon de maintenir de bonnes relations du travail.

Il y a 20 ans, j'entendais dire pour la première fois que le changement est la substance même de notre époque. Les événements l'ont bien démontré. Si la négociation collective doit survivre, un effort doit être fait pour rétablir l'équilibre du pouvoir. J'en parle dans le mémoire et bien d'autres en ont parlé ou en parleront avant la fin des audiences.

Je ne vois pas la nécessité de changements dramatiques mais ils doivent être assez rigoureux pour donner un pouvoir plus ou moins égal aux parties intéressées à la négociation. Le Bill C-183 nous semble insuffisant sur ce point. De fait, l'adoption du Bill C-183 tel qu'il est proposé donnerait plus de pouvoir aux syndicats.

Nous en avons discuté longuement, depuis six mois, avec les fonctionnaires du ministère du Travail et avec les ministres, M. Bryce Mackasey et M. Martin O'Connell et nous ne parlerons que de deux points. Comme il est dit dans le mémoire, il s'agit des changements technologiques et de l'accréditation.

Nos contrats collectifs ne contiennent pas, comme les autres contrats en Colombie-Britannique, de dispositions concernant le changement technologique en tant que tel. La plupart des conventions en Colombie-Britannique, comportent de telles dispositions et le changement technologique a toujours eu lieu dans cette province sans causer de conflit particulier avec les syndicats. Comme on vous l'a déjà dit à plusieurs reprises, l'article 149.2(c) du projet de loi prévoit que les parties doivent s'entendre pour exclure les dispositions exécutoires du contrat même s'ils se sont déjà mis d'accord sur des conditions destinées à venir en aide aux employés touchés par le changement technologique. Une telle disposition donne aux syndicats un droit de veto sur tout changement technologique étant donné que les parties devront s'entendre pour exclure ces articles exécutoires. Nous pensons, par conséquent, que la conjonction «et» liant les sous-alinéas 149.2(c)(i) et 149.2(c)(ii) devrait être remplacée par la conjonction «ou».

Quant aux remorqueurs, ils connaissent les problèmes dus au changement technologique et au fait qu'ils sont déjà réglementés par le ministère des Transports. A la suite de la grève de 1970, divers règlements ont été imposés à cette industrie et aux syndicats. Il s'agit notamment d'un règlement concernant la sécurité de l'équipage, la sécurité du travail, la construction de la coque et bientôt les règlements concernant le logement. Bref, les règlements concernant la sécurité de l'équipage nous obligent déjà, suite à

[Texte]

covered a variety of subjects. They are safe manning regulations, safe working practice regulations, hull construction regulations, and what is to come shortly, accommodation regulations. In short, under the safe manning regulations we are already obliged, by reason of decisions appropriately taken by the Department of Transport, to man our vessels with certain minimum numbers and classes of people.

We have an agreement provision, which I have mentioned, which refers disputes over manning to final and binding arbitration in the event that the manning set down by the Department of Transport is not acceptable to the union. If the language which is now contained in Bill C-183 were introduced it would have the effect of negating this provision. In other words, what I am saying is that the technological change process is already bound up by certain of these regulations and certain provisions that exist in the collective agreement. It is difficult for us at this stage to see what other complications might arise from the application of the legislation proposed here, but we think we can live with it if the changes made to Section 149 (2) (c) (i) and the offensive provision which enables a strike to occur, notwithstanding the various protective arrangements which are contemplated, remains.

We say that we strongly recommend that Section 153 (b) (ii) be deleted in its entirety and replaced with a new Section 153 (b) (ii), as follows:

(ii) resolution by final and binding arbitration without interference with or stoppage of work.

There are other changes that we might have proposed but we feel that these changes would be sufficient.

We say finally that failing amendments such as these we would ask that our industry, being unique and being regulated as it is by both the Department of Transport and the Department of Labour, be exempted from these provisions.

• 2035

The second subject I wish to speak to is accreditation. I am not aware that you have heard very much about accreditation, although I may be corrected on that. I have offered a brief introduction to the subject in the brief. I may say that in arranging to have the brief translated into French I discovered that the word "Accréditation" is the French word for "certification", so when we tried to distinguish between these two words we had some difficulty. Someone who is an authority on the matter suggested that in French—and you will have to pardon me as I struggle with this—that the word has a connotation of privilege, whereas the word certification, perhaps, is more a matter of right. Whatever the distinction, we are not seeking to ask for anything more or less than the unions enjoy, if you will, by reason of certification. In other words, we want an accreditation provision, which is an employer accreditation, equivalent to that which the unions have.

To my knowledge this subject was first introduced into labour relations concepts in Canada by Goldenberg and Crispo, and it was later reinforced by Dean Woods in his report. It is intended to be the reciprocal of certifying a union and its purpose is to require the union or unions concerned to do business with the employers' organization in order to help to redress the balance of power between labour and management by strengthening the employer's

[Interprétation]

des décisions prises par le ministère des Transports, à assurer un nombre minimum de marins de telle classe sur nos bateaux.

Comme je l'ai dit précédemment, quand l'équipage prévu par le ministère des Transports est inacceptable aux syndicats, le différend est soumis à l'arbitrage qui est final et irrévocable. Si le Bill C-183 était adopté dans sa formule actuelle, une telle disposition ne serait plus reconnue. En d'autres termes, les contrats collectifs contiennent déjà certains règlements et dispositions visant les changements technologiques. Il nous est difficile de savoir quelle autre complication pourrait survenir de l'application de la Loi proposée, cependant nous serions prêts à l'accepter avec les modifications à l'article 149.2(c)(i) et les dispositions autorisant la grève en dépit des diverses mesures de protection envisagées.

Nous estimons, également, que l'article 153 (b) (ii) devrait être supprimé complètement et remplacé par ce qui suit:

(ii) Arbitrage irrévocable sans arrêt de travail.

Nous aurions pu proposer d'autres modifications, mais nous estimons que celles-ci sont suffisantes.

Nous concluons en disant que si ces modifications ne peuvent être adoptées, nous demanderons que notre industrie puisse se soustraire à ces dispositions, étant donné qu'elle est unique et réglementée par le ministère du Transport et le ministère du Travail.

Deuxièmement, je voudrais parler de l'accréditation. Je me trompe peut-être, mais je ne pense pas qu'on vous en ait beaucoup parlé. J'en ai parlé brièvement dans mon mémoire. Lorsque j'ai fait traduire mon mémoire en français, je me suis aperçu que le mot accréditation est l'équivalent français du mot anglais *certification*, si bien qu'il est difficile de distinguer entre les deux. Une autorité en la matière m'a dit qu'en français le mot accréditation sous-entendait une notion de privilège alors que le mot anglais *certification* sous-entend plutôt un droit. Quoi qu'il en soit, nous demandons uniquement une disposition prévoyant l'accréditation de l'employeur équivalent à celle dont peuvent se prévaloir actuellement les syndicats.

Cette notion fut introduite au Canada dans le domaine des relations du travail par la *Goldenberg and Crispo* et renforcée plus tard par le rapport *Dean Woods*. Ce serait l'équivalent de l'accréditation de syndicats et le but serait d'obliger ceux-ci à traiter avec l'organisation patronale en vue de rétablir l'équilibre des pouvoirs entre travailleurs et patronat; ceci permettrait d'après nous d'assurer une plus grande mesure de stabilité dans les relations industrielles au Canada.

Plusieurs gouvernements provinciaux ont déjà adopté cette accréditation. Ainsi, en Colombie-Britannique elle a été adoptée en 1970 et a donné toute satisfaction.

[Text]

bargaining position to a degree, and of course it is our submission that this would serve to produce greater stability in Canadian industrial relations.

Several provincial legislatures have introduced accreditation. The system was introduced in British Columbia in 1970 and it has worked well.

To our knowledge organized labour has accepted this concept with little or no adverse comment. Some unions have supported it publicly, the teamsters being one of them.

It has been suggested to us that Section 131 of Bill C-183 constitutes a limited accreditation arrangement. We disagree with that argument. It is plain from examining Section 131 that the whole thing is triggered by the application of a trade union. In short, the trade union does not apply for certification. As we see it, there is then no way that the employer's organization could approach the Canada Labour Relations Board to be designated as the organization.

It is our view that a meaningful accreditation provision in this legislation would assist in legalizing and formalizing the employers' organizations in dealing with unions. It would certainly confer a status upon them which they now do not have and it would, of course, put the union in a position where it had to deal with the employer's organizations.

After many discussions we frankly do not understand why the government is reluctant or has been reluctant to contemplate a change of this sort in the legislation. In our view it is a benign thing, if you will, by comparison with some other changes that have been proposed.

We have proposed in some detail language that would constitute, in our view, a new accreditation provision. I will not read it, but you have had the benefit of it. If you have any questions on it I will be glad to deal with them. It follows in part the language that is in effect in the British Columbia legislation. Simply stated, an employer's organization which represented a group of employers would apply for accreditation to the Canada Labour Relations Board, and in its wisdom the Board would grant it or not grant it as the case might be, but having granted it the organization would then be accredited to negotiate with the union or unions that were involved in that bargaining unit and the employers who were party to the arrangement would be bound within certain limitations. They would be able to get out at times other than during the negotiating period, in our submission after three years, and that period obviously could be varied.

• 2040

To sum up, Mr. Chairman, we think, again, that the collective bargaining vehicle, however imperfect it may be, is the best one for the development of industrial relations in this country. We feel that certain changes in legislation have to be made to permit this vehicle to become viable, to produce the results that are necessary. You cannot have bargaining effectively if one party is significantly stronger than another. We understand there are times when the balance of power in bargaining is going to be perhaps delicate. It is certainly not delicate now. I think that is all I have to say. I would be glad to attempt to answer any questions.

The Chairman: Thank you, Mr. Peck. Mr. Thomas will start the questioning.

[Interpretation]

A ma connaissance, les syndicats ont accepté cette idée sans trop de difficultés. Certains d'entre eux, dont le syndicat des routiers notamment, ont manifesté leur appui publiquement.

On nous a dit que l'article 131 du Bill C-183 constitue un système d'accréditation limités, ce avec quoi nous ne sommes pas d'accord. En effet, lorsqu'on examine de plus près l'article 131, on constate que ce n'est pas le syndicat qui fait une demande d'accréditation. Dans ces conditions l'organisation patronale ne peut demander au Conseil canadien des relations du travail de se faire désigner en tant qu'organisme accrédité.

Nous estimons qu'une disposition d'accréditation dans le présent bill renforcerait le statut officiel des organisations patronales vis-à-vis des syndicats. Les organisations patronales y gagneraient ainsi en prestige obligeant ainsi les syndicats à traiter avec elles.

Nous ne comprenons toujours pas les raisons pour lesquelles le gouvernement hésite à introduire une telle modification dans la loi. A notre avis, il s'agirait d'une modification mineure à comparer à d'autres qui ont été proposées.

Nous vous avons soumis une suggestion détaillée de ce qui serait à notre sens une nouvelle formule valable d'accréditation; je ne vous en donnerai donc pas lecture. Je suis néanmoins tout disposé à répondre à vos questions. Notre suggestion suit en partie l'énoncé de la loi en vigueur en Colombie-Britannique. Une organisation patronale représentant un groupe de patrons soumettrait une demande d'accréditation au Conseil canadien des relations du travail qui déciderait ou non de l'accorder, selon les cas; au cas où la demande serait acceptée, l'organisation patronale serait accréditée en vue de négociations avec un ou plusieurs syndicats participant à l'unité de négociation et les employeurs visés par cet arrangement seraient tenus de respecter certaines restrictions. Ils pourraient se retirer en d'autres temps que durant la période de négociations; nous avons proposé après trois ans et cette période pourrait varier.

En résumé, monsieur le président, nous pensons encore une fois que la négociation collective, si imparfaite qu'elle soit, est le meilleur moyen d'améliorer les relations de travail au Canada. Nous estimons que des modifications doivent être apportées à la loi afin de permettre à ce véhicule d'être viable et de produire les résultats nécessaires. On ne peut négocier de manière efficace lorsqu'une des parties est beaucoup plus forte que l'autre. L'équilibre des forces sera parfois assez difficile à réaliser. Il ne l'est certainement pas en ce moment. Voilà tout ce que j'avais à dire, je suis prêt à répondre aux questions.

Le président: Merci, monsieur Peck. M. Thomas va poser les premières questions.

[Texte]

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, I do not have too much in the line of questioning because this brief pretty well confirms the position that has been taken by most of the employers' organizations that have appeared before us. This brief recognizes that the collective bargaining process is probably the most effective process of settling grievances that we have. And they go on to state—these are not the words the brief used but my own—that the collective bargaining process is in possibly a state of disrepute today and has been questioned by a good many of the public. In your remarks you mention that you thought revised legislation was necessary to strengthen the collective bargaining process and you suggest one change that might help in this regard, namely accreditation. I think I see what you are driving at but could you elaborate on this? How do you feel that the accreditation principle you suggest would do anything to strengthen the collective bargaining concept?

Mr. Peck: Well, in certain industries in this country there is a lack of cohesion and concentration of employer-bargaining power because the industries are fragmented. This has been particularly true in certain provinces which do not come under federal jurisdiction. It is true to a degree in the federal field as well. By providing an employers' association with the means to become accredited, to be formalized at law to act as a labour relations' agency, various employers are encouraged to gather together so that their interests may be represented by one voice. Well, essentially it does for employers that which certification has done for unions over the years, and there have been some fairly dramatic examples of this. The construction industry in British Columbia, for example, for years had been very badly fragmented, resulting in successive collective agreements being negotiated which produced inflationary wages and therefore affected the whole economy. But this trend was changed by reason of the coming into existence of a construction labour-relations association accredited to act for, in that case, the majority of the larger construction companies. In due course they organized, just as unions do, the other employers. They of course joined voluntarily. They are only bound up to a point. In other words, they can get out by applying, in the case of British Columbia, to the Labour Relations Board there and be granted leave. However, in terms of effect, the consequence of that arrangement in British Columbia virtually has brought about a halt to the kinds of inflationary settlements that were being negotiated. Now it has not been without some cost. You cannot effect a change like that, particularly in a provincial economy, without taking some while for the labour relations and bargaining process to adjust. The unions certainly proceeded to bargain with the association in much the same manner as they had with the fragmented organizations that existed before and when they did not succeed there occurred a strike. Another occurred this year, although in this instance it was a lockout. In the first instance I think it was both a lockout and a strike. Nevertheless, you have there now, if you like, two parties of roughly equal strength contesting.

• 2045

If the collective bargaining process is going to succeed or work well, it has to work well under those circumstances. Quite obviously it has not succeeded where one party or the other has held the balance of power. I do not think I will speak on the experience in other provinces because I am not that familiar with it, but I know, and

[Interprétation]

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, je n'ai pas beaucoup de questions à poser, car le mémoire confirme l'inquiétude de la plupart des organismes d'employeurs qui ont témoigné devant notre Comité. Le mémoire reconnaît que le procédé de la négociation collective est probablement le plus efficace pour régler les griefs et mentionne bien,—en d'autres termes que ceux-ci cependant—que le procédé de la négociation collective tombe en discrédit de nos jours et a été mis en doute par nombre de personnes. Vous avez mentionné que la révision des lois était nécessaire pour tirer le maximum du processus de la négociation collective et vous avez proposé un changement qui peut être utile à cet égard, soit l'accréditation. Je crois comprendre ce à quoi vous visez, mais pourriez-vous l'expliquer davantage? Comment pensez-vous que le principe d'accréditation que vous avez suggéré puisse rendre la négociation collective plus dynamique?

M. Peck: Eh bien, dans certaines industries canadiennes, il y a un manque de cohésion et de concentration du pouvoir employeurs-négociateurs, car les industries sont fragmentées. Ceci a été particulièrement vrai dans certaines provinces qui ne relèvent pas de l'autorité fédérale. Cela est vrai dans une certaine mesure du domaine fédéral également. En fournissant à une association d'employeurs les moyens de s'accréditer, d'être officiellement reconnue comme agent en vertu de la Loi sur les relations de travail, divers employeurs sont encouragés par une seule voix. Le résultat pour les employeurs est essentiellement ce qu'il a été pour les syndicats au cours des années et il y en a eu des exemples plutôt sensationnels. Ainsi l'industrie de la construction en Colombie-Britannique est demeurée pendant nombre d'années assez éparpillée, donnant lieu à des accords collectifs successifs négociés et provoquant la hausse inflationniste des salaires et ayant par conséquent une portée sur l'ensemble de l'économie. Mais cette tendance a été renversée grâce à la création d'une association accréditée des relations de travail de l'industrie de la construction pour agir, dans ce cas, au nom de la majorité des grandes entreprises du bâtiment. En temps opportun, les autres employés se sont organisés comme ceux qui sont affiliés à un syndicat. Naturellement, tout s'est fait volontairement. En d'autres termes, ils peuvent résilier leur contrat, comme pour la Colombie-Britannique, en s'adressant à la Commission des relations de travail. En conséquence, cet arrangement en Colombie-Britannique a mis un frein aux ententes inflationnistes qui faisaient l'objet des négociations. Mais un changement de cet ordre apporté à l'économie provinciale a son prix. Les relations de travail et les négociations collectives doivent s'ajuster et cela peut prendre du temps. Les syndicats ont commencé à négocier avec l'Association un peu comme ils l'avaient déjà fait avec les organisations fragmentaires qui existaient auparavant et, lorsque leurs initiatives n'étaient pas couronnées de succès, ils se mettaient en grève. Un autre événement de ce genre s'est produit cette année bien qu'il s'agisse cette fois d'un lockout. Dans le premier cas, il s'agissait à la fois d'un lockout et d'une grève. Néanmoins, les deux partis en contestation sont de force égale.

La bonne marche des négociations collectives doit également se constater dans ces circonstances. Les syndicalistes n'ont jamais eu de succès quand l'un ou l'autre des partis en cause détenait la balance du pouvoir. Je ne parlerai pas de l'expérience des autres provinces parce qu'elle ne m'est pas familière mais je sais fort bien, avec preuves à l'appui,

[Text]

evidence can be introduced if necessary, that this concept has been introduced in several provinces with varying degrees of success.

Mr. Thomas (Moncton): What you are suggesting then has been done by provincial legislation, not by federal.

Mr. Peck: Yes.

Mr. Thomas (Moncton): Your particular operation, Towboat Industry, would be part of an organization of marine owners, ship owners and so on, and this one unit would bargain for the whole group.

Mr. Peck: Yes. We have now in existence an association which includes 20 or 21 owners out of 35. It includes the largest of these. We have already, by reason of the constitution of our association, some of the powers that one could gain through the kind of legislative change that we are talking about. This has been possible simply by reason of the employers agreeing to these through a contractual commitment. However, the constitution and the arrangements that we have do not in any sense compel the union to do business with us and in its formative stages I think accreditation obviously is an important thing for any kind of employers' organization. In short, the whole concept is one of redressing the balance of power, of doing something to make the parties more equal. Let me say, in case it is misunderstood, that I am a student of labour relations and industrial relations history and I fully understand why labour legislation such as we have experienced in this country has come to pass. I am the last one to suggest that anything should be done to give management a preponderance of power. What I am talking about is redressing the balance. I submit there is all kinds of evidence to indicate it now favours the trade unions, in many industries at any rate and most certainly in ours.

Mr. Thomas (Moncton): This is why you say in your brief that while you agree with the principle set out in the Preamble you feel the provisions of this act are inconsistent with the stated aims of the Preamble.

You go on to say:

... that the balance of bargaining power now favours the trade union movement.

• 2050

You say that the balance of bargaining power now favours the trade union movement. Are there any other areas that you could mention specifically where this balance of power has been swung over to the side of labour?

Mr. Peck: As I observed, of course, with technological changes concerned with the legislation drawn as it is, the power of the unions is reinforced by reason of the fact that management will now have to negotiate to exclude the operative sections of that provision. That, obviously, to some degree increases their power. One could argue that the provisions with respect to supervisory employees which Mr. Strang spoke of today and as now proposed would work in the direction of increasing the balance of power held by the trade unions, at least to the extent that there will be more unionization of employees, and I share Mr. Strang's views on that matter because most certainly, in my view, if the legislation is now applied properly anyone who is exercising a management function is outside the realm of certification by a trade union.

We have a peculiar situation in the towboat industry, which I will not spend much time on but in which you may be interested in that the Canadian Merchant Service Guild represents not only the mates and the engineers on our

[Interpretation]

que ce concept a été introduit dans plusieurs provinces et je sais fort bien, avec preuves à l'appui, que cette pratique est une réussite dans plusieurs provinces.

M. Thomas (Moncton): Ces initiatives ont été prises dans le cadre de la loi provinciale et non pas de la loi fédérale.

M. Peck: Oui.

M. Thomas (Moncton): Donc, votre opération Towboat Industry entrerait dans le cadre d'une association de propriétaires ou d'armateurs qui deviendrait l'agent négociateur pour l'ensemble du groupe.

M. Peck: C'est juste. Notre association compte 20 ou 21 propriétaires sur 35. Notre constitution nous a donné certains pouvoirs que nous pourrions obtenir en vertu des modifications législatives dont vous parlez. La chose a été rendue possible simplement parce que les employeurs nous les ont accordés par contrat. Toutefois, la constitution et les conventions que nous avons ne forcent en rien les syndicats à faire des transactions avec nous. D'ailleurs, une nouvelle organisation d'employeurs a besoin d'être accréditée. Bref, il importe de rétablir l'équilibre politique au risque d'être mal compris. Permettez-moi de vous dire que j'étudie les relations de travail et l'histoire des relations industrielles et je comprends fort bien pourquoi notre code du travail est maintenant désuet. Je ne veux pas qu'on accorde à la direction une hégémonie des pouvoirs. Je parle simplement de l'équilibre politique. Je prétends que cet équilibre est bénéfique aux syndicats dans bon nombre d'industries, et particulièrement la nôtre.

M. Thomas (Moncton): Vous dites dans votre mémoire que si vous êtes d'accord avec le principe établi dans le préambule, vous condamnez les dispositions de la loi qui ne sont pas conformes aux objectifs énoncés dans ledit préambule.

Et vous ajoutez:

... L'équilibre du pouvoir négociateur favorise actuellement le mouvement syndical.

Vous dites que l'équilibre des pouvoirs en matière de négociations s'est déplacé en faveur du mouvement syndical. Pouvez-vous citer d'autres domaines où la balance a penché au profit de la main-d'œuvre?

M. Peck: Comme je l'ai fait remarquer, puisque les changements technologiques interviennent dans la législation telle qu'elle est rédigée, le pouvoir des syndicats est renforcé du fait que la direction devra maintenant négocier pour éliminer les articles pratiques de cette disposition. Cela, évidemment, augmente leur pouvoir dans une certaine mesure. On peut soutenir que les dispositions relatives aux employés de surveillance, dont M. Strang a parlé aujourd'hui, contribueraient à augmenter le pouvoir des syndicats dans la mesure, du moins dans la mesure où les employés seraient davantage syndiqués et je partage le point de vue de M. Strang en la matière car, à mon avis, si la législation est appliquée correctement, toute personne participant à la direction ne peut pas être accréditée par un syndicat.

La situation de l'industrie des remorqueurs est particulière et je ne m'y attarderais pas, mais vous aimerez peut-être savoir que la Canadian Merchant Service Guild représente non seulement les officiers et les mécaniciens

[Texte]

vessels but also the masters, the captains, and certainly one can make a very strong argument to the effect that if anyone is exercising a management function it is the captain of that vessel, however small. The plain fact of the matter is that these people have been represented by the guild for a good many years. They are not certified, they are represented. There is a history there that I will not bore you with because I do not think it is particularly germane. But we are very conscious of this situation and we would, if we could, promote the proposition that at least the masters be separated out so that they were, if you will, in a union of their own. I think this is a point that could be made in connection with the provisions here on supervision. In short, if you are going to extend the scope so that collective agreements or unions may cover supervisors then supervisors might very well be treated as a group separate than the union that they are supervising, if you follow me.

Mr. Thomas (Moncton): Would a corollary of this be where the employers are already legal entities and if they were accredited and became bargaining units it then would be logical to pursue this and to insist that unions must also have the same status in law? In other words, they would be legal entities and liable to all the sanctions and penalties to which a legal entity is liable?

Mr. Peck: That of course is a view that I hold and it is a fact in British Columbia.

Mr. Thomas (Moncton): It is a fact now in provincial law.

Mr. Peck: Yes, and it has been for some years. I think it is an entirely appropriate thing and I am not aware that it has worked in any way to the detriment or disadvantage of the trade union movement.

Mr. Thomas (Moncton): That is something of course, as you realize, that is not mentioned anywhere in this bill.

Mr. Peck: I understand that. We have taken the position, to be quite blunt about it, that there are two things important to us that we think might be changed and we therefore have not commented on some other matters that are significant. We are aware of course that some of these other things are being dealt with by other employers.

Mr. Thomas (Moncton): It puzzles me a bit though to hear you say that, with one or two minor changes you refer to here, you would be prepared to live with this legislation; yet the whole tenor of your brief is obviously that the legislation per se is bad. I am wondering why we, as legislators, should pass legislation which apparently will do nothing to improve the situation but, in your view and in the view of all the employers that have come before us, would probably aggravate the existing situation. Or are you taking this position because you feel it is a *fait accompli* and you hope that we will not make it as bad as it appears on the surface. In other words, if we are going to do this, you would be prepared to live with it if we made one or two minor changes.

Mr. Peck: Yes.

Mr. Thomas (Moncton): So you are accepting the inevitable, I guess.

[Interprétation]

de nos navires mais également les maîtres d'équipage, les capitaines et l'on pourra certainement affirmer que si une personne participe à la direction, c'est bien le capitaine du navire, quelles que soient ses dimensions. Le fait est que ces personnes sont représentées par la guilde depuis un grand nombre d'années. Elles ne sont pas accréditées, elles sont représentées. Je vous épargnerai l'histoire qui n'a pas ici une place appropriée. Cependant, nous sommes conscients de cette situation et, si nous le pouvions, nous appuierions la proposition portant que les maîtres d'équipage soient pour former, en quelque sorte, leur propre syndicat. Je crois que ceci mérite d'être souligné en rapport avec les dispositions relatives aux surveillants. En bref, si vous voulez étendre la portée des conventions collectives ou des syndicats pour y inclure les surveillants, ces derniers pourraient très bien être considérés comme un groupe distinct du syndicat qu'ils surveillent.

M. Thomas (Moncton): Pourrait-on ajouter que lorsque les employeurs constituent déjà des entités juridiques, qu'ils sont accrédités et deviennent des unités de négociations, il serait alors logique d'aller plus loin et d'exiger que les syndicats aient également le même statut juridique? En d'autres termes, ils constitueraient des entités juridiques passibles de toutes les sanctions et pénalités applicables à une entité juridique?

M. Peck: C'est là, évidemment, un point de vue que je soutiens et un fait établi en Colombie-Britannique.

M. Thomas (Moncton): C'est maintenant un fait de la loi provinciale.

M. Peck: Oui, depuis quelques années. Je crois que la chose est entièrement appropriée et n'a pas, à ma connaissance, causé de torts ni d'inconvénients au mouvement syndical.

M. Thomas (Moncton): Comme vous le constatez, cela n'est évidemment pas mentionné dans le bill.

M. Peck: Je le comprends. Pour être franc, nous avons considéré deux choses qui nous paraissent importantes et qui, à notre avis, peuvent être modifiées, et nous n'avons donc pas fait d'observations sur d'autres questions pertinentes. Nous savons évidemment que d'autres employeurs se préoccupent de certaines des autres questions.

M. Thomas (Moncton): Je suis un peu surpris de vous entendre dire qu'à l'exception d'un ou deux changements mineurs que vous avez mentionnés, vous êtes disposé à accepter le projet de loi; or, vous déclarez manifestement dans votre mémoire que la législation en elle-même est mauvaise. Je me demande pourquoi, à titre de législateurs, nous devrions adopter une loi qui apparemment n'améliorera pas la situation mais qui, de votre avis et de celui de tous les employeurs qui ont comparu devant nous, risquerait sans doute de l'aggraver. Adoptez-vous cette attitude parce que vous considérez qu'il s'agit d'un fait accompli et que vous espérez que nous rendrons la loi meilleure qu'elle ne l'est en apparence? C'est-à-dire que vous seriez prêt à l'accepter, à condition que nous y faisons un ou deux petits changements.

M. Peck: Oui.

M. Thomas (Moncton): Par conséquent, vous acceptez l'inévitable je, suppose.

[Text]

Mr. Peck: Exactly.

Mr. Thomas (Moncton): You also mentioned that in your industry the experience has been that you have had no great conflict with the unions when it came to discussing technological change. I think that is basically what you said; that you have been able to settle these problems up to now without specific legislation. Did I interpret you correctly?

Mr. Peck: I am not sure if I put it that way. I have only been in this industry for six months so I cannot speak from personal knowledge of the history of the last conflict which took place in 1970.

One of the issues at that time concerned the manning of vessels. Arising out of the strike that took place and various studies that were done and reports that were made and so on, came the safe-manning regulations that I referred to which are administered by the Department of Transport.

At the same time, into the collective agreement was negotiated some language which anticipated those regulations. To that extent, certainly we had a problem concerning technological change because the issue of manning arose out of the introduction of more sophisticated machinery, the automation of the vessels to the point where we did not require the same numbers of people as we had previously.

There is a lot more to it than that. There were certain other matters related to the alleged unsafe practices and unsafe conditions which, I suppose, to some extent involved or could have been considered to involve technological change.

Mr. Gardiner was very much involved in those negotiations at the time and it might be well, with your permission, if he commented on them.

Mr. John H. Gardiner (Past-President, B.C. Towboat Owner's Association): Mr. Chairman, the regulation by the Department of Transport of the number of people that are required to operate a tugboat relates in large part to the degree of automation that has taken place in the course of the last few years, with the development in newer types of engines and this sort of thing. The Department of Transport then will set a minimum manning standard on the vessel.

We have negotiated within our collective agreement a provision that if the unions that we deal with are not happy with the minimum standard that has been set by the Department of Transport, and if they wish to upgrade that, then there is provision for that sort of situation to be dealt with and, in effect, go to binding arbitration.

We envision, to that extent, that we are dealing with this matter of technological change. You get a concept of the Department of Transport saying: We shall see that the vessel is adequately manned to do certain things—the navigation. The union may argue that the said vessel engaged in a certain kind of an operation may be adequately manned with people to operate that vessel but not to do the work commensurate with the vessel's operation.

So there is already provision within our collective agreement to deal with that kind of a situation. Does that answer your question?

Mr. Thomas (Moncton): Then this type of DOT regulation does provide some cushioning effect for the effects of job security as related to technological change. In other words, your regulations are already such that if you make a

[Interpretation]

M. Peck: Exactement.

M. Thomas (Moncton): Vous avez également mentionné que dans votre industrie, vous n'avez pas eu de conflit majeur avec les syndicats, sur le sujet du changement technique. Je crois que fondamentalement, c'est ce que vous avez dit, vous avez pu régler ces problèmes jusqu'à maintenant sans l'aide d'une loi précise. Vous ai-je bien compris?

M. Peck: Je ne suis pas sûr de l'avoir dit de cette façon. Je ne fais partie de cette industrie que depuis 6 mois, par conséquent, je ne connais pas personnellement l'histoire du dernier conflit qui remonte à 1970.

Un des problèmes à l'époque était celui de l'équipement en hommes des navires. Le règlement dont j'ai parlé concernant l'équipage sécuritaire sur les navires, et que le ministère des Transports se charge maintenant d'appliquer, a fait suite à la grève qui s'est produite, aux diverses études entreprises et aux rapports présentés.

On a négocié en même temps dans la convention collective le texte qui anticipait ce règlement. Il est évident que nous avions dans une certaine mesure un problème relié aux changements techniques, car l'introduction d'une machinerie beaucoup plus compliquée, l'automatisation des navires entraînait une réduction des hommes nécessaires au fonctionnement du navire.

Il y aurait beaucoup plus à dire. Il y aurait par exemple d'autres questions concernant les pratiques et les conditions supposément dangereuses qui, je suppose, dans une certaine mesure étaient liées, ou supposées l'être aux changements techniques.

Monsieur Gardiner a beaucoup participé à ces négociations et il pourrait peut-être, si vous le voulez bien, en parler.

M. John H. Gardiner (ancien président de la B.C. Towboat Owners' Association): Monsieur le président, le règlement du ministère des Transports concernant le nombre de personnes qui sont nécessaires pour le fonctionnement d'un remorqueur est fonction, en grande partie, du degré d'automatisation qui s'est produit au cours des dernières années, au perfectionnement de nouveaux genres de moteurs et autres choses du genre. Le ministère des Transports établira alors une norme minimale concernant l'équipement en hommes sur le navire.

Nous avons négocié dans notre convention collective une disposition stipulant que si les syndicats avec lesquels nous faisons affaire ne sont pas contents de cette norme minimale établie par le ministère des Transports, et s'ils désirent la relever, ils peuvent le faire et en fait demander la décision irrévocable de l'arbitre.

Envisageons le changement technologique. Le ministère des Transports dit: nous voyons à ce que le navire soit équipé en hommes de façon appropriée pour faire certaines choses... la navigation. Le syndicat peut rétorquer que ledit navire qui participe à un certain genre d'opérations peut très bien être équipé en hommes pour le fonctionnement du navire, mais non pas pour effectuer le travail proportionnel au fonctionnement du navire.

Il y a donc dans notre convention collective une disposition traitant de ce genre de situation. Est-ce que ça répond à votre question?

M. Thomas (Moncton): Par conséquent, ce genre de règlement du ministère des Transports prévoit un certain amortissement pour les effets de la sécurité d'emploi vis-à-vis le changement technique. C'est-à-dire que vos règlements

[Texte]

technological change in the method of your operation, your employees are already protected by DOT regulations.

Mr. Gardiner: No, I would not agree that that is the case. The Department of Transport purely stipulates that if we have gone a certain route on automation, that we may operate a vessel with less people, but there is no provision for the protection of the people that are displaced.

Mr. Thomas (Moncton): I see. To a certain extent, it protects. It specifies the number below which you cannot operate.

Mr. Gardiner: This is correct.

• 2100

It stipulates a minimum number. While certainly the number of people presently employed in the over-all industry has not decreased, I think this is because of the scope of the industry's operation, with the increase in the volume of the basic products that are produced in British Columbia, namely pulp and paper and forest products. The tugboat industry, being a service industry, has also grown. There have been people displaced from tugboats but we have a very large ferry fleet in the Province of British Columbia and this particular fleet has absorbed these people. But I would say in the over-all industry we probably employ more people than we did previously. However, looking at a vessel as a unit, we employ less people per vessel, if you follow what I mean.

Mr. Thomas (Moncton): In the industry as a whole there is a cushioning effect because while an individual vessel might not be able to absorb these people who were displaced, until now at least they have been largely absorbed in some other section of the industry.

Mr. Gardiner: This is correct, but in the waterfront industry, not necessarily the tugboat industry. As I say, the British Columbia ferry system has absorbed a lot of these people. But, by and large, on a unit basis we are operating vessels with fewer crews than we did some 10 years ago, and this has been brought about purely and simply by technological change and automation. But this has not been a problem with the unions that we deal with. I say it has not been a problem because of the absorptive factor, which you might call a sister service.

Mr. Peck: I will interject and say, to make it quite clear, that we do not object in any way to legislation governing technological change. We have said that we would have preferred to have seen legislation that would have encouraged provisions to ameliorate the effects of technological change by providing for severance pay, retraining, improving costs and so on. As matters stand, we think—and you extracted a short answer from me—that this legislation is likely to be enacted in large part much as it now stands. So we are saying, all right, we can live with this, or most of it; it is not just as we would have decided it, but at least take out that provision that allows for a strike during the closed period of an agreement. That is an anathema, a very offensive thing as far as we are concerned. We have enough problems in this country, particularly out west right now and in Quebec, without adding to them by allowing for strikes during the term of a partial agreement, however remote the possibility might be.

[Interprétation]

sont tels actuellement que si un changement technique est apporté dans votre mode d'opération, vos employés sont déjà protégés par le règlement du ministère des Transports.

M. Gardiner: Non, je ne dirais pas que c'est le cas. Le ministère du Transport stipule tout simplement que si on a effectué une certaine automatisation, que nous pouvons manœuvrer le navire avec moins de personnes, mais il n'y a pas de disposition qui protège les personnes déplacées.

M. Thomas (Moncton): Je vois. Dans une certaine mesure, il y a protection. Le règlement indique le nombre minimum de personnes requises pour pouvoir fonctionner.

M. Gardiner: C'est exact.

Il y a l'indication d'un nombre minimum. Le nombre de

gens employé actuellement dans l'ensemble de notre industrie n'a pas diminué et c'est sans doute dû à l'éventail des activités de cette industrie et à l'augmentation du volume de produits de base provenant de Colombie-Britannique, en particulier la pâte à papier et le bois. Les services de remorquage qui constituent un secteur de services, ont aussi connu une certaine croissance. Certaines personnes ont dû quitter les remorqueurs mais comme il y a en Colombie-Britannique une importante flotte de bacs, ils ont pu y retrouver un emploi. Toutefois, dans l'ensemble de notre industrie, nous avons sans doute plus d'employés qu'auparavant, même si le nombre d'employés par navire est inférieur.

M. Thomas (Moncton): Il y a aussi une sorte de facteur de compensation parce que même si un navire ne pouvait pas à lui seul absorber toutes les personnes qui perdaient leur emploi ailleurs, ils pourraient toujours retrouver du travail dans un autre secteur de cette industrie.

M. Gardiner: En effet, souvent dans les services portuaires mais non pas sur les remorqueurs. Je l'ai déjà dit, les bacs de Colombie-Britannique ont permis de redonner du travail à beaucoup de gens mais, en gros, l'équipage de chaque navire est moins nombreux qu'il y a une dizaine d'années et cela est dû tout simplement aux changements technologiques et à l'automatisation. Mais cela ne nous a jamais créé de difficulté avec les syndicats grâce aux possibilités de réemploi.

M. Peck: Je voudrais dire, pour que les choses soient bien claires pour tout le monde, que nous ne nous opposons absolument pas à une loi traitant des changements technologiques. Comme nous l'avons déjà dit, nous aurions préféré que cette loi contienne des dispositions permettant d'atténuer les conséquences négatives des changements technologiques en prévoyant une indemnité de fin d'emploi, un recyclage, etc, mais les choses étant ce qu'elles sont, nous pensons que cette loi entrera sans doute en vigueur sans que beaucoup de modifications y aient été apportées. C'est pourquoi nous disons: «d'accord, nous pouvons l'admettre, cela ne nous gênera pas, ou tout au moins pas trop, même si nous ne l'eussions pas rédigée exactement telle qu'elle l'a été; mais vous pourriez au moins supprimer la disposition qui autorise les grèves pendant la période de clôture d'une convention. C'est là un anathème, quelque chose qui nous paraît dangereux. Nous avons déjà assez de problèmes dans notre beau pays, spécialement au fin fond de l'Ouest et au Québec et il nous paraît inutile de les grossir encore en autorisant que des grèves aient lieu pendant la durée d'une convention par-

[Text]

Mr. Thomas (Moncton): This is hypothetical, I suppose, but if the amendments you have suggested should be adopted and the legislation then passed, do you see any difficulty in administering the act because of ambiguous wording or wording that is hard to interpret? For example, I think the key phrase there is "a significant number of employees". And what is technological change? What does it flow from? It might be farther along the line than your own particular operation. A change along the line might affect your operation. Do you have any difficulty in interpreting these things? What is a significant number of employees, for example?

Mr. Peck: These things have been defined. I think obviously a great deal will depend upon the wisdom of the Canada Labour Relations Board.

Mr. Thomas (Moncton): I do not think they have been defined; they are not defined in the act.

Mr. Peck: Maybe I stand to be corrected. Has not the technological change been defined?

Mr. Thomas (Moncton): Except there is a grey area there.

Mr. Peck: What is "significant"?

Mr. Thomas (Moncton): How broad can you make that? Significant number of employees, as I read it, depends entirely on regulations laid down by the Governor in Council. What I am saying is that you would not know in advance. It has been suggested in some briefs that the displacement of one employee is a significant number.

Mr. Peck: All I can say is that we are not here tonight ready with a definition that would satisfy that question. I think if the Canada Labour Relations Board is properly constituted then this is the sort of thing in which they are going to have to make judgments. I can understand why the word "significant" has been employed, because what is significant in one situation will not be in another. It is the sort of thing where you acquire people of good judgment and experience to address themselves to this kind of problem. I am not particularly concerned about that aspect of it.

• 2105

Mr. Thomas (Moncton): You are not concerned that before you considered a change you might have to get a ruling, the same as an income tax ruling? You might have to get a ruling to find out whether the particular change you contemplated would be a significant change within this act?

Mr. Peck: I am not happy about it. I would rather that the government would leave the parties to work these things out themselves, but plainly they do not intend to do that. I am not unimpressed with the judgment that has been displayed by some of the people you have back here who deal with some of these problems.

Mr. Thomas (Moncton): In your negotiations with your employees, where a technological change is involved, have you found that the chief concern of employees is with the security of their jobs or are they more concerned with wage settlements?

[Interpretation]

tielle, même s'il y a fort peu de chances qu'on en arrive jamais à une telle extrémité.»

M. Thomas (Moncton): Nous rentrons sans doute ici dans le domaine de la spéculation intellectuelle, mais si les amendements que vous avez proposés étaient adoptés et que la Loi le soit aussi sous cette forme, pensez-vous qu'elle serait difficile à appliquer à cause d'une quelconque ambiguïté de son libellé? Par exemple, il me semble que les expressions clés sont les suivantes: «un nombre important d'employés» ainsi que la définition du terme «changements technologiques». D'où cela vient-il? Cela peut aller plus loin que vos propres activités qui pourraient subir l'influence d'une éventuelle modification. Avez-vous du mal à interpréter tout cela? Qu'est-ce par exemple qu'un nombre important d'employés?

M. Peck: Ces choses ont été définies. Je pense que cela dépendra dans une large mesure, de l'attitude du Conseil des relations du travail du Canada.

M. Thomas (Moncton): Je ne pense pas que ces termes soient définis, tout au moins pas dans la Loi.

M. Peck: Je me trompe peut-être, mais le changement technologique n'a-t-il pas été défini?

M. Thomas (Moncton): Cela reste très imprécis.

M. Peck: Que veut dire «important»?

M. Thomas (Moncton): Cela dépend; l'interprétation de ce terme dépend entièrement des règlements que définira le gouverneur en conseil. Selon moi, on ne peut pas savoir à l'avance. Certains mémoires avaient l'air de dire qu'un employé pouvait déjà représenter un nombre important.

M. Peck: Quoi qu'il en soit, nous ne pourrions pas vous donner de définition satisfaisante ce soir. Je pense que si le Conseil des relations du travail du Canada est bien composé, il se prononcera sur ce genre de problème. Je pense que si l'on a choisi le terme «important», c'est parce que ce qui l'est dans un cas ne l'est pas obligatoirement dans un autre. C'est dans ces cas que vous vous adjoignez des personnes dont le jugement et l'expérience leur permettent de traiter des problèmes. C'est un problème qui me préoccupe particulièrement.

M. Thomas (Moncton): Ne pensez-vous pas qu'avant de penser de faire un changement, il vous faudrait peut-être obtenir une décision, comme dans le cas de l'impôt sur le revenu? Je dis une décision afin de savoir si ce changement que vous envisagez est important dans le cadre de cette loi?

M. Peck: Je pense qu'il vaudrait mieux que le gouvernement laisse les parties s'arranger entre elles, mais il ne semble pas que ce soit le cas et certaines gens qui ont traité de ces problèmes ne m'apparaissent pas posséder le jugement requis.

M. Thomas (Moncton): Lorsque vous négociez avec vos employés au sujet d'un changement technologique, est-ce que vous avez trouvé que les employés s'intéressaient plus à la sécurité de leur emploi ou à un accord sur un traitement?

[Texte]

Mr. Peck: Mr. Gardiner might want to speak to this. I would say that it is essentially with the security of their jobs.

Mr. Gardiner: Yes, I do not think there has been any question about that, that the impetus is directed towards job security. To that extent, there is disagreement in many, many instances between the union and, say, the Department of Transport, who, in our industry, regulate the number of people.

Unions, I believe, traditionally take the approach that they want to maintain a number of categories or a number of jobs, as many as possible. I do not think that with the expansion that has taken place in our industry, the growth of the industry and the increase in the number of vessels in the industry, that these people have more or less been absorbed to this degree. But certainly job security is a thing.

I might add one thing which is not directly on this. Usually when an act is passed, the concern that the operating people have are with the regulations that arise under the act because really these are the things that we live by. There has been demonstrated by the federal government, which I would commend them for, particularly in the Department of Transport whom we deal with, that when regulations are to be passed they are circulated in draft form and there are tripartite discussions between the unions, the operators and the officials of the government. I think this is meaningful.

We have people out here now who are discussing this under the pollution aspect of the thing. If that sort of thing continues and if the Department of Labour is prepared to go along that route in the discussion of regulations, then I think we can come up with some workable regulations, and some of the provisions in the act that may well be not clear could be worked out at the regulatory stage if this type of discussion were to take part between the parties concerned when said regulations were drafted.

Mr. Thomas (Moncton): The reason I asked that is that we had at least one brief which stated that their experience in collective bargaining had been that the unions were more concerned with wages than they were necessarily with job security. Thus, I wondered what was your experience; but you say it has not been.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Caccia, do you have any questions?

Mr. Caccia: Yes, a few questions, thank you, Mr. Chairman.

Mr. Peck and Mr. Gardiner, would you please indicate the number of employees that your members employ, approximately?

Mr. Peck: Approximately, 2,000 sea-going employees.

Mr. Caccia: And the number of those employees that are nonmembers of TIRA?

Mr. Peck: TIRA represents only employers who have collective agreements. Now, there are outside of TIRA perhaps 20 or more small employers who would employ perhaps up to 300 or 400 people at the most?

[Interprétation]

M. Peck: Je dirai que c'est plutôt la sécurité de l'emploi qui intéresse les employés mais M. Gardiner va vous en parler.

M. Gardiner: Oui, je crois que c'est évident, que les employés s'intéressent plus à la sécurité de l'emploi. Dans cette optique, dans bien des cas, le syndicat n'est pas d'accord par exemple avec le ministère des transports qui dans notre industrie réglemente le nombre des personnes.

Les syndicats traditionnellement veulent conserver un certain nombre de catégories ou d'emplois, le plus possible. Je ne crois pas que l'accroissement des affaires dans notre industrie, notre expansion, le nombre des navires permettent à tous ces gens d'avoir un emploi. Mais de toute façon, la sécurité de l'emploi constitue l'un des facteurs en cause.

J'ajouterais quelque chose qui ne se rapporte pas directement peut-être à ce problème. D'habitude, lorsqu'une loi est adoptée, les gens qui sont chargés de l'appliquer s'inquiètent de la question des règlements qui résulteront de cette loi, car réellement il faut songer à l'application pratique. Le gouvernement fédéral, particulièrement le ministère des Transports avec lequel j'ai traité, peut être félicité car il fait circuler ces règlements qui doivent paraître sous forme provisoire et des discussions tripartites entre les syndicats, les exploitants et les fonctionnaires du gouvernement ont lieu. Je crois que c'est très significatif.

Il faut dans ce cas tenir compte de la pollution et nous avons des représentants qui en discutent ici à l'heure actuelle. Si le ministère du Travail continue dans la voie qu'il s'est tracé dans l'étude de ce règlement, alors, je crois que nous en arriverons à des solutions pratiques et que certaines stipulations de la loi qui ne nous semblent pas très claires pourront être précisées dans ces règlements si l'on procède à ce genre d'étude à ce moment de la rédaction.

M. Thomas (Moncton): J'ai posé cette question parce qu'il y avait ici pour moi, un mémoire qui déclarait que les syndicats s'occupaient plus de salaires dans leurs négociations collectives que de sécurité d'emploi. Vous m'avez rassuré, merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Caccia, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Caccia: Oui, quelques-unes, merci, monsieur le président.

Monsieur Peck et monsieur Gardiner, pouvez-vous nous indiquer combien d'employés sont au service des membres de votre association, d'une façon approximative?

M. Peck: Deux mille navigants approximativement.

M. Caccia: Quel est le nombre de ces employés qui ne sont pas membres de la TIRA?

M. Peck: La TIRA ne représente que des employeurs qui ont passé des conventions collectives. Hors de la TIRA il reste peut-être 20 ou plus petits employeurs qui ont du personnel et peut-être de 300 ou 400 au maximum?

[Text]

Mr. Gardiner: Yes.

Mr. Peck: That would be an outside figure because, as I said, we represent about 90 per cent of all the employees.

Mr. Caccia: Besides the 2,600, an additional 300 or 400?

Mr. Peck: Correct.

Mr. Caccia: Just to understand better the nature of the industry, could you tell us what technological changes you envisage in the years to come in your industry that could come under the scope of this bill?

• 2110

Mr. Peck: One such change which has, of course, been progressing for years is the automation of propulsion machinery, the change in towboat engines from steam to diesel and automation to the point where an engineer is not required. In short—and you know more about this than I do—not many years ago a 70-foot vessel might require two engineers. Today, by Department of Transport determination, modern towboats require no engineer. They specify under the Steamship Inspection Act that one individual crew member possess the engineering competence necessary, and that simply means that he has enough engineering know-how to be able to spend an hour a day on the machine. Obviously as these machines become more sophisticated we will get to the point where the whole thing can be operated from the wheelhouse by buttons. To a large degree that state has already been reached and you will require no one to look after the machines. As I say, that process has been developing and it continues to develop. Mr. Gardiner knows a lot more about the technical aspects than I do.

Mr. Caccia: That is quite adequate to give us the picture. In your current collective agreements have you already introduced any provisions dealing with technological change on your own initiative?

Mr. Peck: As I said, as a consequence of the last set of negotiations there were introduced for the first time into our agreements, and notably the agreement with the Canadian Merchant Service Guild, which represents the officers, mates, engineers and masters, a provision with respect of manning. This certainly had overtones relating to technological change because the numbers of people required to man a vessel may relate entirely to changes that are occurring in the design of it. You might like to add to that, Mr. Gardiner.

Mr. Gardiner: I think basically, just to restate what Mr. Peck has said, that we would go, as an example, from the older type of vessel that was quite prevalent 15 years ago where the engineroom was manned by four people, two licensed and two unlicensed, to the same situation today where we have the same type of vessel doing the same kind of work with a highly automated and sophisticated power plant that requires possibly one or two hours a day of the time of an individual of the required competence aboard that vessel to keep his eye on it. This is the type of thing I am speaking about, but the Department of Transport, of course, regulates that and you must show them where the necessary precautions and the technological change in the automation has in effect taken place so that you do not require people full time on a watch-keeping basis to ensure that that propulsion machinery is operative at all times.

[Interpretation]

M. Gardiner: Oui.

M. Peck: Ceci serait un chiffre pour ceux qui ne font pas partie de notre association, car comme je l'ai dit nous représentons 90 p. 100 de tous les employés.

M. Caccia: Donc, en plus de ces 2,600 il y en aurait 300 ou 400?

M. Peck: C'est exact.

M. Caccia: Pour mieux saisir quelle est la nature de l'industrie pourriez-vous nous dire quels sont les changements technologiques que vous prévoyez dans les années à venir et qui tomberaient sous le coup de ce bill?

M. Peck: Un de ces changements, qui dure, bien entendu, depuis des années est l'automatisation de la propulsion, le passage de la vapeur au diesel et l'automatisation poussée à un tel degré qu'on n'a plus besoin de machiniste. En bref, et vous en savez certainement plus que moi à ce sujet, il n'y a pas si longtemps, un bateau de 70 pieds nécessitait deux machinistes. Aujourd'hui, d'après le ministère des Transports, les remorqueurs modernes n'ont plus besoin de machiniste du tout. En vertu de la *Steamship Inspection Act* il suffit d'un seul membre d'équipage, ce qui signifie qu'il en sait assez pour passer une heure par jour sur la machine. Ces machines deviennent tellement perfectionnées qu'un jour on pourra faire tout fonctionner depuis la cabine de pilotage en appuyant sur des boutons. On y est déjà presque arrivé et on n'aura plus besoin de machiniste. C'est ce qui est en train d'arriver. M. Gardiner connaît beaucoup mieux que moi l'aspect technique de cette question.

M. Caccia: Votre description de la situation nous est très utile. Dans vos conventions collectives actuelles avez-vous introduit de votre propre initiative des dispositions traitant de changement technologique?

M. Peck: Comme je l'ai déjà dit, à la suite des dernières négociations, elles ont été introduites pour la première fois dans nos conventions, et en particulier dans la convention avec la *Canadian Merchant Service Guild*, qui représente les officiers, les seconds, les mécaniciens et les quartiers-maitres. Il s'agissait de la disposition concernant les effectifs. Cela sous-entendait les changements technologiques dans la mesure où le nombre de personnes nécessaires pour faire naviguer un navire dépend entièrement des changements qui interviennent dans sa conception. Peut-être voudriez-vous ajouter quelque chose, monsieur Gardiner.

M. Gardiner: Pour ne faire que répéter ce que M. Peck a dit, il y a 15 ans, le type de navire courant avait une salle des machines avec quatre mécaniciens, deux brevetés et deux non brevetés, et aujourd'hui, avec le même genre de navire faisant le même genre de travail, une salle des machines hautement perfectionnée et automatisée ne requiert la présence d'une personne qualifiée qu'une ou deux heures par jour. C'est de ce genre de choses que je parle, mais le ministère des Transports, bien entendu, réglemente tout cela et il faut montrer à ses représentants où les précautions nécessaires et les changements technologiques dans l'automatisation ont effectivement eu lieu, si bien que vous n'avez pas besoin de surveillance permanente pour assurer en permanence la bonne marche des machines.

[Texte]

Mr. Caccia: Are you saying that you have already introduced technological change clauses in your existing collective agreements?

Mr. Gardiner: As Mr. Peck points out, the collective agreement, while not specifically having a clause or clauses dealing with technological change, has a provision in it whereby the number of people or a reduction of the crew by reason of technological change could be discussed at the union level, and the collective agreement even makes provision for going to arbitration on this.

Mr. Peck: These are not technological change provisions per se. I do not want to take too much of the time of the Committee because I am sure it has been a long day for you, but I would like to develop this point a bit.

Let us say that a new vessel is introduced and it is a modern vessel. Let us take a typical one that is 65 feet long with twin diesel engines which perhaps produce 800 or 900 horsepower and it is designed in conformity with the new hull construction regulations, which incidentally I am instructed are the highest of their kind in the world. That vessel is automated to the extent that it can be operated by push buttons from the bridge. The propulsion machinery, in other words, requires only occasional observation and supervision; the towing machinery can be aborted by pressing buttons and so on.

• 2115

The Department of Transport sends an inspector along and, under the terms of the steamship inspection act, he examines the vessel and says the minimum crew of this vessel shall be four, a master and three others, one of whom shall possess the necessary engineering competence. The union challenges that, and there has been more than one dispute of this kind. They contend that there should be a fifth man, perhaps an engineer.

In that event, the courts of agreement now provides that disputes of this sort shall be resolved in the first instance by the employer complying with the terms of the steamship inspection certificate. In the event that a dispute persists and the matter is not resolved, then the courts of agreement puts the matter to an arbitrator to decide, to bring down a final and binding award. That provision will now be negated if this language is introduced.

Mr. Caccia: How long ahead does an employer know that he will bring in a ship of this sophisticated nature?

Mr. Gardiner: The construction period for such a vessel could be anywhere from about four to eight months.

Mr. Caccia: That is all? And what is the average duration of your contracts?

Mr. Gardiner: The last was for 27 months. Basically, we have over the past, run into mainly a two-year contract and on the odd occasion, a three-year contract. The most common is for two years.

Mr. Caccia: Thank you.

On page 3 of your brief, you indicate that unless the balance of collective bargaining is redressed, the process will die. Could you think further in that direction and indicate what it might be replaced by, in your opinion?

[Interprétation]

M. Caccia: Voulez-vous dire que vous avez déjà introduit des clauses relatives au changement technologique dans vos conventions collectives existantes?

M. Gardiner: Ainsi que M. Peck l'a souligné, la convention collective, bien que ne comportant pas expressément une clause ou des clauses traitant de changements technologiques, comprend une disposition d'après laquelle le nombre des membres de l'équipage ou sa réduction en raison de changements technologiques pourrait être discuté au niveau syndical, et la convention collective prévoit même le recours à l'arbitrage à ce sujet.

M. Peck: Il ne s'agit pas véritablement de clauses de changements technologiques. Je ne veux pas m'étendre outre mesure sur ce sujet car je sais que la journée a été longue pour vous, mais j'aimerais approfondir un peu.

Disons qu'un nouveau bateau est lancé et qu'il s'agit d'un bateau moderne. Prenons un cas typique, c'est-à-dire un bateau de 65 pieds de long avec des moteurs diesels jumelés qui ont une puissance d'environ 800 ou 900 chevaux. Il est construit selon les nouvelles normes pour les coques, qui sont, à propos, les plus élevées du monde. Ce navire est automatisé à tel point qu'on peut le diriger à distance de la passerelle. Le mécanisme de propulsion ne requiert qu'un minimum de surveillance pour le remorquage, il suffit de presser un bouton, etc.

Le ministère des Transports envoie un inspecteur qui, en vertu de la loi sur l'inspection des navires, examine ce

navire et déclare que son équipage comprendra quatre membres, soit un capitaine et trois autres, l'un d'eux devant posséder la compétence technique nécessaire. Le syndicat conteste la décision et prétend qu'il devrait y avoir un cinquième membre d'équipage, peut-être un mécanicien; c'est là un sujet fréquent de différend.

Dans ce cas, les tribunaux qui renvoient les conventions décident que le différend doit être réglé d'abord dans le respect des conditions imposées par le certificat d'inspection du navire. Si le différend persiste, le tribunal qui renvoie les conventions remet la cause à un arbitre qui décide en dernière instance. Si le libellé proposé est adopté, cette stipulation sera annulée.

M. Caccia: Combien longtemps d'avance l'employeur sait-il qu'il pourra compter sur un navire aussi perfectionné?

M. Gardiner: La période de construction du navire peut durer de quatre à huit mois.

M. Caccia: C'est tout? Et quelle est la durée moyenne de vos contrats?

M. Gardiner: Le dernier portait sur une période de 27 mois. D'habitude, nos contrats durent deux ans, parfois trois. Le plus souvent c'est deux ans.

M. Caccia: Merci.

A la page 3 de votre mémoire, vous dites que si l'équilibre dans les négociations collectives n'est pas rétabli, le processus sera annihilé. Pourriez-vous préciser et nous indiquer par quoi on pourrait le remplacer?

[Text]

Mr. Gardiner: It will be replaced by some form of compulsory arbitration process, labour courts or whatever: there are a variety of ways in which this problem is being approached by different governments, different countries today, none with great success I might say. But you hear on all sides, and you can understand it, people, many of them experts, saying that the present process is simply not good enough, that there has to be a better way.

My contention is and has been for a long time that because I believe in the process of collective bargaining, we must first of all make collective bargaining work better than it has worked, and I submit that by process of legislative change this can be done. Why abandon the process even though it is far from perfect before we have attempted this, and I submit again that the bill does little to support that proposition.

We see on all sides of us the conflicts that arise out of attempts to compel people to do things, so the suggestion that by some form of compulsion we are going to get results just is not supported by the evidence as far as I am concerned; but at the same time, one has to recognize that you come to a point where a government may have to impose controls or take drastic action.

There are certain things we can do to attempt to improve the situation before that is necessary, although perhaps on a temporary basis some form of controls, as Mr. Strang observed this afternoon, may have to be imposed; I do not know. My feeling is that when that happens, the industrial relations process is going to suffer.

• 2120

Mr. Caccia: You are proposing a replacement, on page 4, of Clause 153(b)(ii). Perhaps there was a small oversight there, because if one reads it in connection with Clause 153 and introduces the replacement that you are suggesting, there is a word missing. But I may be wrong. Inserting your replacement, it would read:

Until the board has made an order granting leave to the bargaining agent to serve on the employer a notice to commence collective bargaining and resolution by final and binding arbitration without interference with or stoppage of work.

This is just a mechanical oversight. Perhaps a word is missing there.

Mr. Peck: Well, were you reading from (b) or (a)?

Mr. Caccia: I was reading from (b).

Mr. Peck: Clause 153 (b).

Mr. Caccia: Perhaps you could indicate to us how it should be read then?

Mr. Peck: Well, it was my view, and I will read this through again because you may have a point, that it should read, going from the top:

Where a bargaining agent applies to the Board under subsection 152(1), the employer in respect of whom the application is made shall not effect the technological change in respect of which the application is made until

(a) the Board has made an order refusing to grant leave to the bargaining agent to serve on the employer a notice to commence collective bargaining; or

[Interpretation]

M. Gardiner: Par une sorte d'arbitrage obligatoire, des tribunaux du travail ou quelque chose d'autre. Les solutions sont diverses selon les gouvernements, les pays, mais je dois dire que le succès dans ce domaine n'a pas été très grand. Cependant, certains experts prétendent que le processus actuel n'est pas idéal, qu'il existe une meilleure solution.

Quant à moi, je soutiens depuis longtemps, car je suis partisan de la négociation collective, que nous devons tout d'abord essayer d'améliorer le système actuel; il suffit de modifier la loi. Même si tout n'est pas parfait dans ce processus, pourquoi l'abandonner. Le bill cependant ne fait pas grand-chose pour l'améliorer.

Partout, autour de nous, nous constatons qu'il y a des conflits lorsqu'on veut obliger les gens à agir de telle ou telle manière; forcer les gens à accepter un règlement n'est sûrement pas la bonne solution. D'autre part la situation est telle que le gouvernement doit agir et se montrer plus énergique.

Avant d'en arriver là, il faut essayer d'autres moyens; il faut songer peut-être à des contrôles temporaires. Lorsque la situation s'est détériorée à ce point, et que de telles mesures sont nécessaires, les relations industrielles ne peuvent qu'en souffrir.

M. Caccia: Vous proposez, à la page 4, le remplacement de l'article 153(b)(ii). Il y a peut-être là un oubli car, lorsqu'on le lit en rapport avec l'article 153 et que l'on introduit le remplacement que vous proposez, il manque un mot. Je peux me tromper. Avec le remplacement que vous proposez, l'article se lirait comme suit:

Tant que le Conseil n'a pas rendu d'ordonnance accordant à l'agent négociateur la permission de signifier à l'employeur une mise en demeure d'entamer des négociations collectives et qu'aucune décision n'a été prise par arbitrage définitif sans interrompre ni arrêter le travail.

Il ne s'agit que d'un oubli mécanique. Peut-être manque-t-il un mot.

M. Peck: Lisiez-vous l'alinéa (b) ou (a)?

M. Caccia: Je lisais l'alinéa (b).

M. Peck: Article 153(b).

M. Caccia: Peut-être pourriez-vous nous dire comment il doit se lire.

M. Peck: J'avais l'intention de le lire à nouveau, car cela est important et c'est ce que je vais faire.

Lorsqu'un agent négociateur fait une demande au Conseil en vertu du paragraphe 152(1), l'employeur à l'égard duquel la demande est faite ne doit pas effectuer le changement technologique auquel se rapporte la demande tant que

a) le Conseil n'a pas rendu d'ordonnance refusant à l'agent négociateur la permission de signifier à l'employeur une mise en demeure d'entamer des négociations collectives; ou que

[Texte]

(b) the Board has made an order granting leave to the bargaining agent to serve on the employer a notice to commence collective bargaining and (i) an agreement has been reached as a result of collective bargaining or to resolution by final and binding arbitration without interference with or stoppage of work.

Now was it your point that the word "or" should remain? I am sorry I was not entirely clear on that. You mentioned the word "and". Was it your suggestion that...

Mr. Caccia: No. There is a verb missing, Mr. Peck, in (ii) in order to hitch it on to the main sentence. It is a minor oversight, nothing very serious, but something is missing.

Mr. Peck: Well, I would be delighted if the legislative council of the Department of Labour corrected that oversight. We did put this together rather hurriedly and, although I had legal advice on it at the time, you may be quite right, that there may be some improvement possible. The concept, I think, is clear.

Mr. Caccia: So that the effort will not be in vain, if we know exactly what was on your mind then at least it will be on record.

Mr. Peck: As Mr. Gardiner suggested, it might read better if it read:

The matter shall be resolved by final and binding arbitration without interference with or stoppage of work.

That would have the meaning that we intend, certainly, and it probably reads better.

Mr. Caccia: So it would read:

Until the matter shall be resolved by final and binding arbitration without interference with or stoppage of work.

Mr. Peck: I would have to check with legal counsel on that point, I think, because I did take some advice.

Mr. Caccia: Thank you.

Mr. Thomas (Moncton): Does it not mean the same thing?

Mr. Peck: I thought it did.

Mr. Thomas (Moncton): I think it does.

Mr. Peck: I am trying to make clear what we intend here and the intent is that the final step shall be resolution by arbitration without stoppage of work and not by a strike occurring.

The Chairman: Gentlemen, are there any more questions?

Mr. Thomas (Moncton): I have had enough Mr. Chairman.

The Chairman: I am sure Mr. Peck put his points forward tonight and the Committee will be able to see the minutes of this meeting.

On behalf of the Committee I would like to thank Mr. Peck and Mr. Gardiner for their appearance here tonight. We will now adjourn until tomorrow afternoon at 3:30, when we will hear from Professor Crispo of the University of Toronto.

[Interprétation]

b) le Conseil n'a pas rendu d'ordonnance permettant à l'agent négociateur de signifier à l'employeur une mise en demeure d'entamer des négociations collectives et

(i) qu'on n'est pas arrivé à un accord par suite des négociations collectives, ou selon la décision d'un arbitrage définitif sans interrompre ni arrêter le travail.

Avez-vous déclaré que le mot «ou» doit être conservé? Je suis désolé, je n'ai pas bien compris. Vous avez parlé du mot «et». Avez-vous proposé que...

M. Caccia: Non. Il manque un verbe au sous-alinéa (ii) pour le rattacher à la phrase principale. C'est un oubli mineur, qui n'est pas grave mais il manque quelque chose.

M. Peck: Je serais heureux que le Conseil législatif du ministère du Travail corrige cet oubli. Nous avons composé ceci rapidement et, malgré les conseils juridiques, il se peut que des améliorations soient nécessaires. Je crois que la motion est claire.

M. Caccia: Nos efforts ne seront donc pas vains, si nous savons exactement quelle était votre idée; cela pourra du moins figurer au procès-verbal.

M. Peck: Comme M. Gardiner l'a suggéré, il serait peut-être mieux d'écrire:

La question sera tranchée par arbitrage définitif sans interrompre ni arrêter le travail.

Ce texte aurait certainement le sens que nous souhaitons et serait très clair.

M. Caccia: Il faudrait alors lire:

Tant que la question ne sera pas tranchée par arbitrage définitif sans interrompre ni arrêter le travail.

M. Peck: Il me faudra, je crois, m'adresser à un conseiller juridique à ce sujet.

M. Caccia: Je vous remercie.

M. Thomas (Moncton): Cela ne signifie-t-il pas la même chose?

M. Peck: Je le pensais.

M. Thomas (Moncton): Je crois que c'est le cas.

M. Peck: J'essaie de faire comprendre que nous souhaitons que la mesure définitive soit une décision d'arbitrage sans arrêt de travail ni grève.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions?

M. Thomas (Moncton): J'en ai assez posé, monsieur le président.

Le président: M. Peck a très bien présenté ses idées ce soir et les membres du Comité auront l'occasion de lire le compte rendu de la séance.

Au nom du Comité, j'aimerais remercier M. Peck et M. Gardiner d'être venus ce soir. La séance est levée jusqu'à 3h.30 demain après-midi; nous entendrons alors le témoignage du professeur Crispo de l'Université de Toronto.

APPENDIX "K"

SUBMISSION TO
THE STANDING COMMITTEE ON
LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
IN CONNECTION WITH
BILL C-183
AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE
PRESENTED BY
CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION
ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMIONNAGE
May, 1972

APPENDICE «K»

MÉMOIRE AU
COMITÉ PERMANENT SUR
LE TRAVAIL, LA MAIN-D'ŒUVRE ET
L'IMMIGRATION
RELATIF AU
BILL C-183
LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PRÉSENTÉ PAR
CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION
ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMIONNAGE
Mai 1972

TABLE OF CONTENTS

	Page
SUMMARY	80
I. INTRODUCTION	84
Competitive Reality in Motor Transport	84
II. BILL C-183 AS IT RELATES TO THE COLLECTIVE BARGAINING PROCESS IN FOR-HIRE TRUCKING ..	85
The Concept of Bill C-183	85
The Reality of Collective Bargaining in 'For-Hire' Trucking	86
Comparison of Bill C-183 with Parallel Legislative Initiatives in Britain and U.S.	87
III. SPECIFIC COMMENTS ON BILL C-183	88
Section 107 – Definition of "Dependent Contractor" ..	88
Comment	89
Recommendations	90
Section 125(4) – Supervisory Personnel	90
Comment	91
Recommendations	92
Section 133 – Declaration of Single Employer	92
Comment	92
Recommendations	93
Sections 149 to 153 – Technological Change	93
Recommendations	95
IV. OMISSIONS IN BILL C-183	95
Accreditation	95
Recommendation	96
Strike Ratification Votes – The Secret Ballot	96
Recommendation	97
Union Accountability	97
Cooling-Off Period and Other Settlement Options ..	98
V. CONCLUSIONS	99
SCHEDULE "A"	
SCHEDULE "B"	

TABLE DES MATIÈRES

	Page
RÉSUMÉ	80
I. INTRODUCTION	84
La réalité de la concurrence dans le transport par véhicule à moteur	84
II. LE BILL C-183 DANS LA MESURE OU IL A TRAIT AU PROCÉDÉ DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS L'INDUSTRIE DU CAMIONNAGE 'DE LOUAGE'	85
Le concept du Bill C-183	85
La réalité des négociations collectives dans le camionnage 'de louage'	86
Comparaison du Bill C-183 avec les initiatives législatives parallèles en Grande-Bretagne et aux États-Unis	87
III. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES SUR LE BILL C-183 ..	88
Article 107 – Définition d'"entrepreneur dépendant"	88
Commentaires	89
Recommandations	90
Article 125(4) – Employés de surveillance	90
Commentaires	91
Recommandations	92
Article 133 – Déclaration d'employeur unique	92
Commentaires	92
Recommandations	93
Articles 149 à 153 – Changement technologique ..	93
Recommandations	95
IV. OMISSIONS DANS LE BILL C-183	95
Accréditation	95
Recommandation	96
Votes de ratification, grèves – Scrutin secret	96
Recommandation	97
Responsabilité des syndicats	97
Période d'"attente" et autres options de règlement	98
V. CONCLUSIONS	99
ANNEXE "A"	
ANNEXE "B"	

APPENDIX

SUMMARY
OF CTA SUBMISSION ON BILL C-183
I. INTRODUCTION

Bill C-183 will apply to some 2,000 extra-provincial 'for-hire' trucking companies. These same motor carriers compete for much of their business with intra-provincial carriers who fall under provincial labour legislation. The 'for-hire' trucking industry in Canada now generates freight revenue in excess of \$1.5 billion per annum—almost equal to that of the railways.

Competition in the Industry

'For-hire' trucking operates regionally and nationally in competition with railways, freight forwarders and private and lease trucking operations. Competition with private and lease trucking is fierce to an extreme. The private trucker does not come under economic regulation and is often non-union.

II. BILL C-183 AS IT RELATES TO THE COLLECTIVE BARGAINING PROCESS IN 'FOR-HIRE' TRUCKING

The Department of Labour claims that Bill C-183 will: "provide the legal framework for industrial relations—to meet the changing environment of the 1970's."

Bill C-183 will have its greatest impact by far on federally-regulated modes of transport. As such, and with particular application to 'for-hire' trucking, any claim that the Bill represents a suitable framework for industrial relations in the '70's is totally erroneous. This is legislation drafted by and for the "labour relations establishment" and will do virtually nothing to improve collective bargaining or protect the public interest in labour disputes in transportation.

Collective Bargaining in 'For-Hire' Trucking

The history of settlements during the 1960's is 'for-hire' trucking demonstrates the serious imbalance in bargaining power between the Teamsters and trucking companies. The position has reached the point where the strike is economically intolerable for management due to predatory competitive forces. This is due to several factors including the ease with which striking employees can obtain alternate employment during a strike. But even more important is the permanent loss of business to railways of private and lease trucking that results from a strike.

APPENDIX

RÉSUMÉ
DU MÉMOIRE DE L'ACC SUR LE BILL C-183
I. INTRODUCTION

Le Bill C-183 s'appliquera à environ 2,000 compagnies de camionnage 'de louage' extra-provinciales. Ces mêmes transporteurs par véhicule à moteur concurrencent pour une grande partie de leurs affaires avec des transporteurs du camionnage intra-provincial qui relèvent de la législation ouvrière provinciale. L'industrie du camionnage 'de louage' produit actuellement au Canada un revenu provenant du transport de marchandises qui s'élève à plus de 1.5 milliard de dollars par année—presque égal à celui des compagnies de chemin de fer.

La concurrence dans l'industrie

L'exploitation du camionnage 'de louage' se fait sur le plan régional et sur le plan national en concurrence avec les compagnies de chemin de fer, les transitaires, et avec ceux qui ont leurs camions privés et qui louent des camions. La concurrence avec le camionnage privé et de location est violente à l'extrême. Le camionneur privé n'est sujet à aucune réglementation économique et souvent il n'est pas syndicalisé.

II. LE BILL C-183 DANS LA MESURE OÙ IL A TRAIT AU PROCÉDÉ DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS L'INDUSTRIE DU CAMIONNAGE 'DE LOUAGE'

Le ministère du Travail prétend que le Bill C-183: «offrira le cadre juridique requis pour faire face aux changements dans le domaine des relations industrielles durant les années 1970.»

Le Bill C-183 aura surtout ses plus grandes répercussions sur les modes de transport réglementés à l'échelle fédérale. Comme tel, et avec son application particulière au camionnage 'de louage', toute prétention voulant que le projet de loi représente des cadres appropriés pour les relations industrielles durant les années 1970 est totalement erronée. Il s'agit d'une mesure législative rédigée par et pour l'«établissement de relations ouvrières» qui ne contribuera en rien à améliorer les négociations collectives, ni à protéger l'intérêt public dans les différends de travail en matière de transport.

Les négociations collectives dans le camionnage 'de louage'

L'histoire des règlements durant les années 1960 dans le camionnage 'de louage' met en lumière le grave déséquilibre qui existe dans le pouvoir de négociations entre les Teamsters et les compagnies de camionnage. La situation a atteint un point où la grève est économiquement intolérable pour la gestion à cause des forces d'une concurrence sans merci. Cela est dû à plusieurs facteurs, y compris la facilité avec laquelle les employés en grève peuvent obtenir un autre emploi durant une grève. Mais encore plus importante, est la perte permanente d'affaires aux mains des compagnies de chemin de fer ou du camionnage privé et de location lors de ces grèves.

Because of low operating ratios, the entire costs of inflationary settlements must be passed on to the shipper. Members of Parliament who are concerned over ever-increasing freight rates and deteriorating service in transport should understand the primary cause of same. Bill C-183 has almost as much to do with freight rates as it does with labour relations.

Comparison of Bill C-183 to U.K. and U.S. Legislative Initiatives

The new U.K. Industrial Disputes Act and the Administration Bill presently before Congress dealing with emergency transportation labour disputes (S-560; H.R.-901) point to a glaring omission in Bill C-183. Both the British and American legislative proposals introduce a third party factor into the collective bargaining equation; namely, the "public interest".

Not even the preamble to Bill C-183 makes reference to the "public interest" with predictable implications throughout the Bill. The U.K. legislation and proposed U.S. Bill include a range of strike settlement options which the governments can resort to for the protection of the "public interest". Not so in Bill C-183.

III. SPECIFIC COMMENTS ON BILL C-183

Section 107—Definition of "Dependent Contractor"

The provision is aimed squarely at the 'for-hire' trucking industry and is potentially disastrous. We do not understand the wording of the provision nor do we believe that it will achieve any useful result. The owner-operator's role in 'for-hire' trucking is essential. Our concern over this issue is increased by our inability to obtain a clear explanation of what is really intended from the Department.

Section 125(4)—Supervisory Personnel

The industry regards this provision with much apprehension. At some level, management representatives and workers must rub shoulders if improved industrial relations are to be established. Yet, Section 125(4) eliminates the natural and established dividing line. It would be disastrous if supervisory personnel were to be included in the same collective bargaining units as the employees they supervise. In this connection the Woods Task Force Report clearly stated that supervisory personnel *must* be included in separate bargaining units. Section 125(4) leaves this to the Board's discretion.

Section 133—Declaration of Single Employer

This provision is not only confusing but potentially damaging to the entire collective bargaining and certification process. Whatever specific purpose the drafter had in mind, we believe that they have missed the mark. This appears to be another section where an attempt has been made to legislate a problem area out of existence for the convenience of the new Board and little else. We do not think this purpose will be achieved.

Parce que les coefficients d'opération dans l'industrie sont marginaux, tout coût inflationnaire dans les règlements de travail doit être passé à l'expéditeur. Les députés fédéraux qui s'inquiètent des tarifs-marchandises qui ne cessent d'augmenter et du service qui se détériore dans le transport devraient comprendre la cause primordiale de cette situation. Le Bill C-183 concerne les tarifs-marchandises autant que les relations ouvrières.

Comparaison du Bill C-183 avec les initiatives législatives du Royaume-Uni et des États-Unis

La nouvelle Loi sur les différends industriels du Royaume-Uni et le Bill sur l'Administration qui est actuellement devant le Congrès Américain relativement aux différends ouvriers urgents en matière de transport (S-560; H.R.-901) soulignent une omission manifeste dans le Bill C-183. Les deux propositions législatives britannique et américaine introduisent une tierce partie dans le règlement des négociations collectives, soit l'«intérêt public».

Le préambule au Bill C-183 mentionne même pas l'«intérêt public» sur lequel pourrait rejaillir les dispositions de tout le projet de loi. La législation du Royaume-Uni et le projet de loi des États-Unis renferment toute une échelle d'options de règlements de grèves auxquelles les gouvernements peuvent recourir pour la protection de l'«intérêt public». Il n'en est pas ainsi du Bill C-183.

III. COMMENTAIRES PARTICULIERS SUR LE BILL C-183

L'article 107—Définition d'«entrepreneur dépendant»

Cette disposition vise directement l'industrie du camionnage 'de louage' et elle est virtuellement désastreuse. Nous ne comprenons pas la phraséologie de la définition et nous ne croyons pas qu'elle produira des résultats utiles. Le rôle du propriétaire-entrepreneur dans le camionnage 'de louage' est essentiel. Cette question aggrave davantage notre incapacité d'obtenir une explication franche et nette de l'intention réelle du ministère.

L'article 125(4)—Employés de surveillance

L'industrie considère cette disposition avec une grande appréhension. A un certain niveau, les représentants de la gestion et les travailleurs doivent se coudoyer si des relations industrielles améliorées doivent être établies. Et pourtant, l'article 125(4) élimine la ligne de division naturelle établie. Ce serait désastreux si le personnel de surveillance était inclus dans les mêmes unités de négociations collectives que les employés qu'ils surveillent. A ce propos, le rapport de l'Équipe de travail Woods déclare nettement que le personnel de surveillance *doit* faire partie d'unités de négociations distinctes. L'article 125(4) laisse cela à la discrétion du Conseil.

L'article 133—Déclaration de l'employeur unique

Cette disposition n'est pas seulement confuse, mais elle peut éventuellement endommager tout le procédé des négociations collectives et celui de l'accréditation. Quels que soient les intentions spécifiques que les rédacteurs aient eu dans l'esprit, nous croyons qu'ils ont manqué leur but. Il semble que ce soit là un autre article où on a essayé de légiférer sur l'élimination d'une sphère de problèmes pour la commodité du nouveau Conseil. Nous ne croyons pas que ce but sera atteint.

Sections 149 to 153—Technological Change

Transportation industries in recent years have generally been including provisions dealing specifically with the implications of technological change in collective agreements. For the most part these provisions allow the opening up of agreements to negotiate higher rates of remuneration when new equipment is introduced. Job redundancy does not appear to be a major concern. If anything, transportation management is held captive to the demands of operating employees when costly new equipment is introduced.

The main concern with these provisions relates to what appears to be a confusing and complicated set of procedures for negotiating the introduction of technological change. It is felt that these procedures in themselves could well result in a deterioration in labour-management relations.

In particular we are concerned with the dual tests in Section 150(1), either of which could trigger the procedural requirements. "Security of employment—of a significant number of employees" is presumably the main area where the legislation is intended to offer protection to workers. Yet there is a second test, namely technological change which affect the "terms and conditions" of employment. There is no definition in the Section as to what constitutes "terms and conditions . . . of employment". It could therefore mean virtually anything and everything.

This gives cause for great concern in our industry where even next year's truck model is bound to affect "terms and conditions of employment" to some degree. The test is so nebulous it creates an open season for harassment of management.

At page 17, we make specific recommendations for amending the wording of technological change provisions.

IV. OMISSIONS IN BILL C-183*Accreditation*

The Bill totally ignores a very important recommendation of the Woods Task Force Report calling for legislative sanction or certification of employer associations, to give multi-employer industries some semblance of equal bargaining power with unions such as the Teamsters. We believe the machinery for such a provision should be contained in the Act. The failure to do so is a further indication of fundamental bias in the Bill. A similar provision has won support from employers in construction and trucking in British Columbia.

Strike and Ratification Votes—The Secret Ballot

The Woods Task Force Report dealt with the secret ballot and ratification votes at length. Again, Bill C-183 ignores a recommendation which could play a significant part in leading to earlier settlements in those situations where the interests of the worker do not correspond precisely with those of union militants. Such a provision would help eliminate union politics as a factor in reaching agreements.

Les articles 149 à 153—Changement technologique

Au cours des dernières années, les industries des transports ont d'une façon générale inséré dans leurs conventions collectives des dispositions traitant spécifiquement des répercussions en cas de changement technologique. Pour la plus grande partie, ces dispositions permettent l'ouverture des conventions pour négocier des taux plus élevés de rémunération quand du nouvel équipement est mis en opération. Le surplus de personnel ne semble pas être une préoccupation majeure. En fait, la gestion est captive des demandes des employés de l'exploitation, quand des nouvelles pièces d'équipement dispendieuses sont mises en usage.

Le principal problème au sujet de ces dispositions a trait à ce qui semble une série de procédures confuses et compliquées pour négocier la mise en application des changements technologiques. C'est notre opinion que ces procédures pourraient par elles-mêmes produire une détérioration des relations entre les travailleurs et la gestion.

Nous sommes particulièrement préoccupés par les deux critères de l'article 150(1), dont l'une ou l'autre pourrait provoquer des besoins de procédures. «La sécurité d'emploi—d'un nombre imposant d'employés» est présumément le principal domaine où la législation est destinée à offrir une protection au travailleur. Mais il y a une seconde option, à savoir le changement technologique qui affecte les «conditions» de l'emploi. Il n'y a pas de définition dans l'article de ce qui constitue «les conditions . . . d'emploi». Éventuellement, cela pourrait vouloir dire tout et rien.

Cela cause beaucoup d'inquiétude dans notre industrie où même le prochain modèle de camion pourra affecter les «conditions d'emploi» à un certain degré. Le critère est tellement nébuleux qu'il crée un sentiment de harcèlement dans la gestion.

A la page 19, nous faisons des recommandations spécifiques pour amender la phraséologie des dispositions concernant le changement technologique.

IV. OMISSIONS DANS LE BILL C-183*Accréditation*

Le projet de loi ignore totalement une très importante recommandation du rapport de l'Équipe de travail Woods réclamant une sanction législative ou l'accréditation d'associations d'employeurs, pour donner aux industries à employeurs multiples un certain semblant de pouvoir de négociations avec des syndicats tels que celui des Teamsters. Nous croyons que le mécanisme pour une telle disposition devrait être contenu dans la Loi. L'absence d'une telle mesure est un autre exemple de la partialité fondamentale du projet de loi. Une disposition semblable a gagné l'appui des employeurs de la construction et du camionnage en Colombie-Britannique.

Votes de ratification, grèves—Scrutin secret

Le rapport de l'Équipe de travail Woods a longuement traité du scrutin et des votes de ratification. Encore ici, le Bill C-183 ignore une recommandation qui pourrait jouer un rôle significatif en provoquant des règlements hâtifs dans les situations où les intérêts du travailleur ne correspondent pas précisément avec ceux des syndicalistes militants. Une telle disposition servirait à empêcher les syndicats de devenir trop politiques lors des règlements de conflits.

The Department of Labour claims that to introduce such a provision would "constitute interference by government with union by-laws". This attitude is difficult to understand when the secret ballot, free from collusive influence, is the accepted procedure in the democratic system. It is difficult to understand the reluctance to interfere with union by-laws when the Bill is full of instances where former "management prerogatives" have been laid asunder. It is also worth noting that the new U.K. Industrial Disputes Act provides for the secret ballot, etc., in certain instances.

Cooling-Off Period and Other Settlement Options

It is significant that both the U.K. Industrial Disputes Act and the legislation before Congress include the cooling-off period as a major option available to government on application to the courts, when the public interest is in jeopardy. The U.K. legislation contains clear-cut steps to be followed in public interest disputes for implementing the "cooling-off" concept.

There can be little doubt that the vast majority of Canadians would agree that the federal Government should have such options at its disposal to prevent a recurrence of the kind of situation which occurred in British Columbia this Winter when that province was virtually cut off from the rest of the country due to a combination of an air strike and exceptional weather conditions.

Other strike settlement options included in the proposed U.S. legislation include provision for partial strikes or lock-outs, and the "final offer selection" concept which is a form of arbitration. Some form of arbitration should be available to Cabinet in key industry strike situations.

V. CONCLUSIONS

CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION believes that Bill C-283 represents a totally inadequate attempt to meet the realities of collective bargaining as it applies to industrial disputes in our industry. Failure to implement the recommendations of the Woods Task Force Report which would tend to correct basic imbalances in bargaining power, or to include any of the strike settlement options and techniques incorporated or proposed under pending legislation in other countries, amounts to a major oversight if not outright abdication of responsibility.

It is unfortunate that when management is being asked to swallow the pill of "technological change", the federal Department of Labour missed the opportunity to insist that trade unions also adjust some of their thinking to meet the requirements of the public and national interests in the 1970's.

Bill C-183 should be withdrawn for a complete overhaul. Realistic industrial disputes legislation in the 1970's must include a range of strike settlement options to protect the public interest. Legislation should also include appropriate provisions to meet the requirements of collective bargaining in multi-employer industries presently under federal jurisdiction.

Le ministère du Travail prétend que la mise en vigueur d'une telle disposition «constituerait une intervention du gouvernement dans les règlements des syndicats». Cette attitude est difficile à comprendre quand le scrutin secret, libre de toute influence indue, est la procédure acceptée dans tout système démocratique. Il est difficile de comprendre l'hésitation à contrarier les habitudes ou les règlements des syndicats, alors que le projet de loi est rempli de cas où les anciennes «prérogatives de la gestion» ont été tenues écartées.

Période de «refroidissement» et autres options de règlement

Il est significatif que la Loi sur les différends industriels du Royaume-Uni et la mesure législative qui est devant le Congrès comprennent toutes deux une période d'«attente» comme option importante au gouvernement, sur une demande aux tribunaux, dans les cas où l'intérêt public est en danger. La législation du Royaume-Uni contient des mesures définitives qui doivent être suivies dans les différends où l'intérêt public est en jeu, pour garantir l'utilisation de cette période d'«attente» prévue dans la loi.

Il y a peu de doute que la grande majorité des Canadiens conviendraient que le gouvernement fédéral devrait avoir de telles options à sa disposition pour empêcher le renouvellement du genre de situation qui s'est présentée cet hiver en Colombie-Britannique quand cette province a été virtuellement séparée du reste du pays par une grève aérienne et des conditions de température exceptionnelles qui sont survenues simultanément.

Parmi les autres options de règlement des grèves que contient la mesure législative américaine, il y a une disposition pour des grèves et des lock-out partiels, et le concept du «choix d'une offre finale» qui est une forme d'arbitrage. Une certaine forme d'arbitrage devrait être disponible au cabinet dans les cas de grèves des industries clés.

V. CONCLUSIONS

L'ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMIONNAGE croit que le Bill C-183 représente une tentative totalement inappropriée pour faire face aux réalités des conventions collectives, telles qu'elles s'appliquent aux différends industriels dans notre industrie. L'échec à mettre en vigueur les recommandations du rapport de l'Équipe de travail Woods qui auraient pu servir à corriger le déséquilibre fondamental qui existe dans le pouvoir de négociations, ou à inclure dans le projet de loi l'une ou l'autre des options de règlement de la grève et des techniques proposées ou déjà en application dans d'autres pays, correspond à une grave omission, sinon à une abdication franche et nette de responsabilité.

Il est malheureux que lorsqu'on demande à la gestion d'avaler la pilule du «changement technologique», le ministère fédéral du Travail manque l'opportunité d'insister pour que les syndicats rajustent eux aussi leur façon de voir pour faire face aux exigences du public et de l'intérêt national durant les années 1970.

Le Bill C-183 devrait être retiré pour être complètement modifié. Une mesure législative réaliste sur les différends industriels durant les années 1970 doit inclure une variété d'options de règlement des grèves pour protéger l'intérêt public. La mesure législative devrait également renfermer des dispositions appropriées pour faire face aux conditions des négociations collectives dans les industries à employeurs multiples qui sont présentement sous la juridiction fédérale.

All of which is respectfully submitted,
CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION/
ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMION-
NAGE

May, 1972.

I. INTRODUCTION

CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION is a national federation of seven provincial or regional trucking Associations representing several thousand member companies both large and small. In 1970, the 'for-hire' trucking industry in Canada generated \$1.5 billion in revenue.

Extra-provincial motor carrier undertakings (those operating beyond the boundaries of a single province, either interprovincially or internationally) fall under the legislative jurisdiction of the Parliament of Canada and are therefore subject to the federal Labour Code. Some 2,000 trucking companies are presently classified as being extra-provincial operations. These extra-provincial carriers compete for much of their business with intraprovincial carriers falling under provincial labour laws.

Motor carriers are classified as being "extra-provincial" even if a relatively small part of their business extends beyond the boundary of a province. Thus, there have been cases before either the federal or provincial Labour Relations Boards where certification has depended on whether a carrier did two or three percent if its business extra-provincially. If a carrier is deemed to come under federal jurisdiction, all employees of the undertaking come under the federal Labour Code.

Competitive Reality in Motor Transport

'For-hire' trucking companies operate on a local, provincial, regional and national basis. Increasingly, carriers are specializing by introducing new and more sophisticated equipment to meet the demands of industry. 'For-hire' trucking companies compete among themselves, with the railways, with freight forwarders and also privately-owned or leased trucks. These competitive forces have become fierce in recent years.

Forwarders, lease operators and private truckers generally do not come under the same stringent requirements of economic regulations as 'for-hire' carriers, nor do they come under federal jurisdiction even when engaged in inter-provincial transport. The fact that private or leased trucking operations are often free from the constraints and costs resulting from certification of a trade union puts 'for-hire' trucking at a serious competitive disadvantage.

Freight revenues of the railways and the 'for-hire' trucking industry have been running neck and neck for several years. As the Canadian economy diversifies and secondary manufacturing industries grow, it is anticipated that trucking's share of the transportation dollar will increase even further. In the United States for example, over .50c of

Le tout respectueusement soumis,
CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION/
ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMION-
NAGE.

Mai 1972.

I. INTRODUCTION

L'ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMIONNAGE est une fédération nationale de sept Associations provinciales ou régionales de camionnage qui représentent plusieurs milliers de petites et grandes compagnies membres. En 1970, l'industrie du camionnage 'de louage' a produit au Canada un revenu de 1.5 milliard de dollars.

Les entreprises de transport par véhicule à moteur extra-provinciales (celles dont l'exploitation dépasse les frontières d'une seule province, qu'elle soit interprovinciale ou internationale) tombent sous la juridiction législative du Parlement du Canada et sont par conséquent soumises au Code du travail fédéral. Environ 2,000 compagnies de camionnage sont présentement classées comme entreprises de camionnage extra-provinciales. Ces transporteurs du camionnage extra-provincial sont pour une grande partie de leurs affaires en concurrence avec des transporteurs du camionnage intra-provincial qui relèvent des lois ouvrières provinciales.

Les transporteurs par véhicule à moteur sont classés comme «transporteurs extra-provinciaux» même si une partie relativement minime de leurs affaires dépasse les frontières d'une province. Ainsi, il y a eu des causes devant les Cours de Relations de travail fédérales ou provinciales où la question d'accréditation reposait strictement sur la question de déterminer que le transporteur effectuait vraiment trois pour cent de ses opérations hors de la province, et non pas deux pour cent. Lorsqu'un transporteur est censé relever de la juridiction fédérale, tous les employés de l'entreprise tombent sous le Code du travail fédéral.

La réalité de la concurrence dans le transport par véhicule à moteur

Les compagnies de camionnage 'de louage' fonctionnent sur les plans local, provincial, régional et national. Les transporteurs se spécialisent de plus en plus en se servant d'équipement neuf et plus moderne pour fournir les services requis. Les compagnies de camionnage 'de louage' se font concurrence entre elles, avec les compagnies de chemin de fer, avec les transitaires et aussi avec les camions privées ou les camions loués. Cette concurrence est devenue très forte au cours des dernières années.

Les transitaires, les entrepreneurs loueurs de camions et les camionneurs privés ne sont généralement pas soumis aux mêmes conditions rigoureuses de réglementation économique que celles des camionneurs 'de louage', et ils ne relèvent pas de la juridiction fédérale même quand ils se livrent à du transport interprovincial. Le fait que le camionnage privées et à location soient souvent libres des restrictions et des coûts qui résultent de l'accréditation d'un syndicat industriel place le camionnage 'de louage' dans une position concurrentielle gravement désavantageuse.

Les revenus provenant du transport des marchandises des compagnies de chemin de fer et ceux de l'industrie du camionnage 'de louage' sont à peu près égaux depuis quelques années. A mesure que les cadres de l'économie canadienne s'élargissent et que les industries de la fabrication des produits secondaires progressent, on anticipe que la

every transportation dollar, including oil and gas pipelines revenue, is earned by federally-regulated motor carriers.

II. BILL C-183 AS IT RELATES TO THE COLLECTIVE BARGAINING PROCESS IN 'FOR-HIRE' TRUCKING *The Concept of Bill C-183*

At first reading of Bill C-183, on March 27th, the Minister of Labour concluded his accompanying remarks as follows:

"I believe the Bill provides the legal framework for industrial relations that is needed to meet the changing environment of the 1970's."

Such claims are erroneous as applied to industrial relations in 'for-hire' trucking and perhaps even transportation in general. Since labour disputes are unheard of in banking, and fairly rare in telephone and telegraph utilities, Bill C-183 will have its major impact on the federally-regulated transportation industry.

As a "framework" for industrial relations to meet the changing environment of the 1970's in transport, it would be nearer the fact to suggest that the Bill is already about ten years behind reality. To borrow a term from *The Economist*, C-183 is drafted by "the labour relations establishment", for the labour relations establishment with virtually no consideration given to either the public interest or the cronic imbalance of bargaining power in some of the industries most directly affected. The "establishment" in this case consists of trade union bosses, civil servants, and academics, who are either committed to, or have a vested interest in, status quo concepts and methods.

Obviously this Bill is regarded as "prestige legislation". Be this as it may, we believe the deficiencies in the Bill are so blatantly obvious, that public reaction may be quite different from what is anticipated. Recent public opinion polls clearly show a demand for new approaches.

The bulk of the changes incorporated in the Bill are significant only in the context that they have been consistently proposed to various governments across Canada by major labour organizations for as long as 25 years.

Examples:

- the broadening of the interpretation of "employee"
- the broadening of bargaining units
- reducing from 50% to 35% the requirement for a union representation vote
- allowing run-off union representation votes
- the granting of blanket certifications, referred to as trade union council certifications
- allowing the renegotiation of valid and subsisting collective agreements if one union is successful in raiding another
- technological change in all its ramifications.

part du dollar dans l'industrie des transports augmentera encore davantage. Aux États-Unis, par exemple, pour chaque dollar dépensé pour le transport, transport par pipelines inclus, plus de 50 cents sont gagnés par le transport par véhicule à moteur relevant de la juridiction fédérale.

II. LE BILL C-183 DANS LA MESURE OÙ IL A TRAIT AU PROCÉDÉ DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS L'INDUSTRIE DU CAMIONNAGE 'DE LOUAGE' *Le concept du Bill C-183*

A l'adoption en première lecture du Bill C-183, le 27 mars, le ministre du travail a conclu ses remarques dans les termes suivants:

«Je crois que le projet de loi offrira le cadre juridique requis pour faire face aux changements dans le domaine des relations industrielles durant les années 1970.»

De telles prétentions sont erronées dans la mesure où elles s'appliquent au camionnage 'de louage' et peut-être au transport en général. Comme on n'entend pas parler de différends de travail dans les établissements bancaires, et assez rarement pour les services de téléphone et de télégraphie, le Bill C-183 va avoir ses plus grandes répercussions sur l'industrie du transport qui relève de la juridiction fédérale.

En tant que «cadres» pour les relations industrielles pour faire face à l'évolution de l'environnement des années 1970 dans le transport, il serait plus exact de dire que le projet de loi est déjà une dizaine d'années en retard sur la réalité. Pour emprunter les paroles de «*The Economist*», le Bill C-183 a été rédigé par «l'establishment des relations ouvrières», pour l'establishment des relations ouvrières, sans pratiquement tenir compte de l'intérêt public, ni du déséquilibre chronique du pouvoir de négociation dans quelques-unes des industries qui sont le plus directement affectées. L'«establishment» dans le cas présent se compose des chefs des syndicats, des fonctionnaires, et des académiciens, qui se sont engagés envers ou qui ont un intérêt acquis dans les concepts et les méthodes présentes.

On regarde évidemment ce projet de loi comme une «mesure législative prestigieuse». Peu importe que ce soit le cas, nous croyons que les défauts dans le projet de loi sont manifestes d'une façon tellement criarde que la réaction de la population pourrait être tout à fait différente de ce qu'on avait anticipé. Les récents sondages de l'opinion publique indiquent nettement un désir d'obtenir de nouvelles façons d'envisager le problème.

La grande majorité des changements que contient le projet de loi ne valent que dans le contexte dans lequel ils ont toujours été proposés aux divers gouvernements à travers le Canada par les grands syndicats ouvriers depuis 25 ans.

Exemples:

- l'élargissement de la définition du mot «employé»
- l'élargissement des unités de négociations
- la réduction de 50 à 35 p. 100 comme condition pour un scrutin de représentation dans un syndicat
- la permission de l'élimination des scrutins de représentation dans un syndicat
- l'octroi d'accréditation générales, qu'on appelle accréditation de conseil du syndicat
- l'autorisation de la renégociation de conventions collectives valides et en vigueur si un syndicat a réussi à en marauder un autre
- le changement technologique dans toutes ses ramifications.

The second general area where the Bill incorporates some change relates to the greater authority given to the Regulatory Agency.

A prime and essential factor in the successful operation of any Department of Labour is the confidence in which the Department and its officials are held by both management and labour. Such confidence cannot be decreed by Statute. Bill C-183 demonstrates throughout a bias that many employers will find difficult to accept. For example, Bill C-183 is silent on virtually every recommendation of the Woods Task Force Report for improving "Management Rights" in the collective bargaining process.

The Reality of Collective Bargaining in 'For-Hire' Trucking

The collective bargaining process in 'for-hire' trucking pits individual or voluntary associations of carriers in negotiations with the most powerful trade union in North America. Bargaining takes place on a regional (usually provincial) basis.

While the Teamsters have generally shown an awareness of the need to promote efficiency and have not saddled the industry with "featherbedding" practices, their wage demands more than compensate for any such reasonableness.

During 1970 in the United States, a national three-year contract was negotiated at a cost increase of \$1.10 an hour, and was accepted by some 450,000 trucking employees of the Teamsters' Union. The agreement however was upset by some 50,000 Teamsters in Chicago who were able to boost their settlement to \$1.65. The result was that the national agreement had to be reopened and ended in a package settlement of \$1.85. This inflationary settlement, many observers feel, influenced the level of settlements in other major U.S. industries such as autos, aluminum, steel, railroads, and longshoring. A regional dispute therefore in one American city, created by an imbalance in bargaining power, ended by having a devastating impact on the entire U.S. economy.

Similarly in Canada, the cost of settlements due to the inherent imbalance in bargaining power have been highly inflationary. One recent settlement in Central Canada serves to illustrate the point. Based on a demand for parity with the aforementioned U.S. Teamster settlement, the conciliation stage was reached after weeks of negotiations with the Union demands equal to a 94.9% increase on a three-year contract. (See Schedule "A" attached.)

The final settlement represented a cost impact of approximately 43.7% over three years. This increase was compounded on a 40% plus settlement over the previous three years and so on. Schedule "B" attached shows the pattern of wage increases for city drivers in Ontario during the 1960's. In the mid 1960's, Ontario truckers tried to fight back and the industry suffered a protracted strike marked by violence. Final settlement was further postponed due to internal disagreement between Teamster locals.

Le deuxième domaine d'ordre général dans lequel le projet de loi contient des changements a trait à l'autorité plus grande accordée à l'agence de réglementation.

Un facteur primordial et essentiel dans le succès de la bonne conduite d'un ministère du Travail est la confiance que les employeurs et les travailleurs ont tous deux pour ce ministère et ses fonctionnaires. Une telle confiance ne peut pas être décrétée par un statut. Le Bill C-183 démontre une partialité que plusieurs employeurs vont trouver difficile à accepter. Par exemple, le Bill C-183 est silencieux sur pratiquement toutes les recommandations du rapport de l'Équipe de travail Woods pour améliorer les «Droits de la gestion» dans le procédé des négociations collectives.

La réalité des négociations collectives dans le camionnage 'de louage'

Le procédé des négociations collectives dans le camionnage 'de louage' met aux prises dans les négociations des associations individuelles ou volontaires de transporteurs avec le syndicat le plus puissant en Amérique du Nord. Les négociations se tiennent à l'échelle régionale (ordinairement provinciale).

Alors que les Teamsters se sont généralement montrés conscients du besoin de promouvoir l'efficacité et n'ont pas mis à l'industrie en réclamant des pratiques de travail obstructives, leurs demandes de salaires ont fait plus que compenser pour une telle modération.

En 1970, aux États-Unis, un contrat national de trois ans a été négocié pour une augmentation de \$1.10 de l'heure, et il a été accepté par environ 450,000 employés du camionnage appartenant aux Teamsters. L'entente a cependant été renversée par environ 50,000 chauffeurs à Chicago qui ont réussi à faire augmenter le règlement à \$1.65. Comme résultat, la convention nationale a été ouverte à nouveau et elle a fini par un règlement de \$1.85. Ce règlement inflationnaire a, de l'avis de plusieurs observateurs, influencé le niveau des règlements dans d'autres grandes industries américaines telles que celles de l'automobile, de l'aluminium, de l'acier, des chemins de fer, et chez les débardeurs. Par conséquent, un différend régional dans une ville américaine, créé par un déséquilibre dans le pouvoir de négociation, a fini par avoir des répercussions dévastatrices sur toute l'économie des États-Unis.

Également au Canada, le coût des règlements s'est avéré considérablement inflationnaire, à cause du déséquilibre qui existe dans le pouvoir de négociation. Un règlement récent dans le Canada central sert à illustrer ce point. Basé sur une demande de parité avec le règlement des chauffeurs américains mentionné plus haut, le stage de la conciliation a été atteint après des semaines de négociations avec les demandes syndicales égales à une augmentation de 94.9 p. 100 sur un contrat de trois ans. (Voir l'Annexe «A».)

Le règlement final représentait une augmentation des coûts d'opération d'environ 43.7 p. 100 sur une période de trois ans. Cette augmentation était ajoutée à un règlement de plus de 40 p. 100 pour les trois années précédentes, et ainsi de suite. L'Annexe «B» indique la tendance des augmentations de salaires pour les chauffeurs urbains en Ontario durant les années 1960. Au milieu des années 1960, les camionneurs de l'Ontario ont essayé de tenir tête, et l'industrie a subi une grève prolongée marquée de violence. Le règlement final a été remis à plus tard à cause d'un désaccord interne parmi les locaux des Teamsters.

In manufacturing, the economic impact of a strike can be substantially lessened due to a build-up of product inventory prior to the strike, or brand loyalty by consumers during a strike. In the case of ground transportation, business lost by the trucking industry to the railways or vice versa, is often lost indefinitely. When a strike situation develops in 'for-hire' trucking, major manufacturers with ever increasing ease, turn to private or lease trucking. Under the existent emergency conditions, lease operators can sign up shippers to long-term lease arrangements. The Teamster driver often finds employment at rates of pay at least equal to his regular pay, during a strike emergency.

The position of 'for-hire' trucking can be stated quite simply. Under the present competitive environment, the strike is no longer economically tolerable and any settlement (almost) is preferable as the lesser of two evils. This is the reality of the collective bargaining process in 'for-hire' trucking.

Because operating ratios in the industry (the ratio of operating expense to earnings) have been marginal in recent years, the public invariably ends up paying the total cost of wage increases with higher rates or deteriorating service. Labour costs generally exceed 50% of operating expense in 'for-hire' trucking.

Members of Parliament who consistently record their concern in the Parliamentary Record over disastrous regional freight rate increases and the abandonment of various transportation services should understand the obvious cause and effect relationship between freight rate increases and labour costs in transport. The Standing Committee should consider Bill C-183 in this context.

Comparison of Bill C-183 with Parallel Legislative Initiatives in Britain and U.S.

Canada is not alone in experiencing a breakdown in the collective bargaining process and excessive cost-push inflationary pressures. From this standpoint it is instructive to look at current legislative initiatives in other countries to see how they are approaching the problem. Last year Britain implemented a new Industrial Relations Act. This Act introduces several radically new concepts into U.K. industrial relations legislation.

Currently several Bills relating to emergency labour disputes in transport are pending before the Senate Committee on Labour and Public Welfare. The Bill presently being considered by the Senate Committee (there are twelve Bills on the same subject) is Administration Bill S-560 (H.R.-901).

It is interesting to compare the preamble in Bill C-183 with the preamble in Bill S-560 before the Senate, and the "general principles" set out in the introduction to the U.K. Industrial Relations Act. The general principles of the U.K. Industrial Relations Act are as follows:

"Section 1(1) the provisions of this Act shall have effect for the purpose of promoting good industrial relations in

Dans l'industrie manufacturière, les répercussions économiques d'une grève peuvent être considérablement amoindries à cause d'une accumulation d'un inventaire des produits avant la grève, ou durant une grève par la loyauté des consommateurs envers un produit particulier. Dans le cas des transports en surface, une perte d'affaires par l'industrie du camionnage aux mains des compagnies de chemin de fer ou vice versa est souvent une perte définitive. Quand une situation de grève se développe dans le camionnage 'de louage', les grands manufacturiers se tournent de plus en plus facilement vers le camionnage privé ou la location de camions. Grâce à l'urgence de la situation qui prévaut alors, on force les expéditeurs à signer des contrats de location à long terme. Quant au chauffeur en grève, il se trouve facilement un emploi à un salaire au moins égal à son salaire régulier pour toute la durée de la grève.

La position du camionnage 'de louage' peut être décrite bien simplement. Dans l'environnement actuel de la concurrence, la grève n'est plus tolérable économiquement et (presque) n'importe lequel règlement est préférable, comme étant le moindre de deux maux. C'est là la réalité du procédé des négociations collectives dans le camionnage 'de louage'.

Parce que les coefficients d'opération dans l'industrie (la proportion des dépenses d'exploitation par rapport aux revenus) ont été marginaux au cours des récentes années, le public finit invariablement par payer le coût total des augmentations de salaires à cause des taux plus élevés ou du service qui se détériore. D'une façon générale, le coût de la main-d'œuvre dépasse de 50 p. 100 les dépenses d'exploitation dans le camionnage 'de louage'.

Les députés fédéraux qui enregistrent continuellement leur inquiétude dans les archives parlementaires au sujet des désastreuses augmentations des tarifs-marchandises régionaux et de l'abandon de divers services de transport devraient comprendre les relations évidentes de cause à effet entre les augmentations des tarifs-marchandises et le coût de la main-d'œuvre dans le transport. Le Comité permanent devrait envisager le Bill C-183 dans ce contexte.

Comparison du Bill C-183 avec les initiatives législatives parallèles en Grande-Bretagne et aux États-Unis

Le Canada n'est pas le seul à éprouver un effondrement dans le procédé des négociations collectives et des pressions inflationnaires sur les coûts. À ce sujet, il est fort instructif d'examiner les initiatives législatives dans d'autres pays pour voir de quelle façon ils abordent le problème. L'an dernier, la Grande-Bretagne a mis en vigueur une nouvelle Loi sur les relations industrielles. Cette Loi apporte plusieurs concepts radicalement nouveaux dans la législation des relations industrielles du Royaume-Uni.

Actuellement, plusieurs projets de loi relatifs aux différends ouvriers d'urgence dans le transport sont devant le Comité du Sénat Américain sur le Travail et le Bien-être public. Le projet de loi actuellement à l'étude par le Comité du Sénat (il y a douze projets de loi sur le même sujet) est l'«Administration Bill» S-560 (H.R.-901).

Il est intéressant de comparer le préambule du Bill C-183 avec le préambule du Bill S-560 qui est devant le Sénat, et les «principes généraux» exposés dans l'introduction à la Loi sur les relations industrielles du Royaume-Uni. Ces derniers se lisent comme suit:

rticle 1(1) Les dispositions de la présente loi auront comme effet le but de promouvoir des bonnes relations

accordance with the following general principles, that is to say—

(a) the principle of collective bargaining freely conducted on behalf of workers and employers and *with due regard to the general interest of the community;*

(b) the principle of developing and maintaining orderly procedures in industry for the peaceful and expeditious settlement of disputes by negotiation, conciliation or arbitration, *with due regard to the general interest of the community;*

(c) the principle of free association of workers in the independent trade unions, and of employers in employers' associations, so organized as to be representative, responsible and effective bodies for regulating relations between employers and workers; and

(d) the principle of freedom and security for workers, protected by adequate safeguards against unfair industry practices, whether on the part of employers or others."

(italics added)

The preamble to Bill S-560 reads as follows:

"To provide more effective means for protecting the *public interest* in national emergency disputes involving the transportation industry, and for other purposes."

(italics added)

It is significant that in both the U.K. Legislation and the Bill before Congress dealing with transportation strikes, reference is made to the "public interest". An examination of the preamble to Bill C-183 quickly shows that no such consideration is presented as a reason for promoting industrial peace.

The preamble to Bill C-183 appears to be nothing more than an attempt to flog life into a horse that for some industries at least, has all but expired. Reference is made to an ILO Treaty—the only "third party" consideration mentioned. Genuflecting in the direction of the closest international treaty is undoubtedly intended to lend a degree of moral support to some of the dubious propositions which follow.

Criticism of the inadequacies of Bill C-183 should not be taken to mean that the trucking industry believes a lid can be placed on increased labour costs through oppressive industrial disputes legislation that will, as if by magic, eliminate the strike threat for all time. The answers to inflationary pressures for the most part lie elsewhere. On the other hand, this is not a reason for implementing inept industrial disputes legislation.

III. SPECIFIC COMMENTS ON BILL C-183

Section 107—Definition of "Dependent Contractor"

"Dependent Contractor" is defined as follows:

(a) The owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling livestock, liquids, goods, merchandise, or other materials other than on rails or trucks who is not

industrielles conformément aux principes généraux suivants, c'est-à-dire—

(a) le principe de négociations collectives librement conduites au nom des travailleurs et des employeurs et *en tenant compte de l'intérêt général de la communauté*

(b) le principe de l'élaboration et du maintien de procédures bien ordonnées dans l'industrie pour le règlement paisible et expéditif des différends par la négociation, la conciliation ou l'arbitrage, *en tenant compte de l'intérêt général de la communauté;*

(c) le principe de l'association libre des travailleurs dans les syndicats indépendants, et des employeurs dans les associations d'employeurs organisées de façon à être des organismes représentatifs, responsables et efficaces pour les relations de réglementation entre les employeurs et les travailleurs; et

(d) le principe de liberté et de sécurité pour les travailleurs, protégé par des mesures de sauvegarde appropriées contre les pratiques injustes dans l'industrie, que ce soit de la part d'employeurs ou d'autres."

(les mots en italique et la traduction sont les nôtres)

Le préambule au Bill S-560 se lit comme suit:

"Fournir des moyens plus efficaces pour la protection de *l'intérêt public* dans les différends d'urgence nationale impliquant l'industrie des transports, et pour d'autres fins."

(les mots en italique et la traduction sont les nôtres)

Il est significatif que dans la mesure législative du Royaume-Uni et dans le Bill devant le Congrès qui traite des grèves dans le transport, il soit question de l'"intérêt public". Un examen du préambule au Bill C-183 révèle rapidement qu'aucune considération de ce genre n'est mentionnée comme raison pour promouvoir la paix industrielle.

Le préambule au Bill C-183 semble n'être rien de plus qu'une tentative pour redonner la vie à un cheval qui, pour au moins certaines industries, a tout simplement expiré. Il y est question d'une Convention de l'Organisation internationale du travail—la seule considération de « tierce partie » qui y est mentionnée. Faire des genuflexions devant une convention internationale a sans aucun doute pour but de prêter un degré d'appui moral à quelques-unes des propositions douteuses qui suivent.

La critique des insuffisances du Bill C-183 ne devrait pas être interprétée comme un désir par l'industrie du camionnage qu'un holà soit placé sur l'augmentation du coût de la main-d'œuvre au moyen d'une législation oppressive relativement aux différends industriels, législation qui magiquement éliminerait les menaces de grèves pour toujours. Les réponses aux pressions inflationnaires se trouvent ailleurs pour la plus grande partie, mais ce n'est pas une raison pour mettre en vigueur une loi inadéquate sur les différends industriels.

III. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES SUR LE BILL C-183

Article 107—Définition d'« entrepreneur dépendant »

« Entrepreneur dépendant » désigne

(a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule utilisé pour le transport du bétail, de liquides, de denrées, de marchandises et autres produits, autre-

employed by an employer but who is party to a contract, oral or in writing, under the terms of which he is

- (i) required to provide the vehicle by means of which he performs the contract,
- (ii) entitled to retain, for his own use from time to time any sum of money that remains after the cost of his performance of the contract is deducted from the amount he is paid, in accordance with the contract, for that performance, and
- (iii) required to operate the vehicle in accordance with the contract.

Comment

This provision is aimed squarely at the 'for-hire' trucking industry and will have an immediate and potentially disastrous effect on the thousands of existing contractual relationships between carriers and owner-operators. In discussions with departmental officials, we were informed that the purpose of this definition is to eliminate uncertainty which existed as a result of the jurisprudence established by Labour Relations Boards on whether an owner-operator is "dependent" or "independent". We were also informed that the definition was intended to eliminate abuses which exist, whereby carriers have taken advantage of the owner-operator concept in setting up sham arrangements. On both accounts, we believe the definition of "dependent contractor" fails to achieve the stated purpose.

Owner-operators are an important element in the 'for-hire' trucking industry. A driver with a financial interest in his vehicle takes better care of the equipment than might otherwise be the case. This can be a major consideration in long distance trans-continental trucking when the vehicle may be away from the terminal for weeks at a time. There are many other reasons, including the ability to attract capital to the enterprise, which are valid reasons for carriers entering into lease-type arrangements with owner-operators.

Based on the opinion of counsel, CTA objected originally to the provision on the basis that it increased confusion by adding (not substituting) a statutory test to the established jurisprudence defining "employees". Two recent cases before the CLRB (since the Bill) show that distinction between "dependence" and otherwise can be made based on established principles.

Sub-clauses (a)(i)(iii) (page 3) in the definition have application to every lease-type arrangement between carrier and owner-operator. Sub-clause (a)(ii) appears to be the only area where there is any room for flexibility. Unfortunately the intent of this provision is far from clear. If the sole purpose of sub-clause (a)(ii) is to require that the "independent" owner-operator received the gross amount called for under contract, without deducting amounts owing to the carrier for providing fuel, tires, insurance coverage, etc., to establish "independence", then it should be so stated in clear and unambiguous terms.

The reason why many owner-operators purchase such items from the contracting carrier is because they can gain the benefit of fleet discounts on insurance, lower fuel costs and lower costs for tires, repairs, etc. The fact that this

ment que par voie ferrée, qui n'est pas employé par un employeur mais qui est partie à un contrat verbal ou écrit aux termes duquel

- (i) il est tenu de fournir le véhicule au moyen duquel il exécute le contrat,
- (ii) il a droit de retenir pour son usage personnel, à l'occasion, toute somme d'argent qui lui reste après que ses frais d'exécution du contrat ont été déduits de la somme qu'il touche, conformément au contrat, pour cette exécution, et
- (iii) il est tenu de se servir du véhicule conformément au contrat.

Commentaires

Cette disposition vise nettement l'industrie du camionnage 'de louage' et elle aura des effets immédiats et possiblement désastreux sur les milliers de rapports contractuels qui existent entre les transporteurs et les entrepreneurs-proprétaires. Au cours des entretiens avec les hauts fonctionnaires du ministère, nous avons été informés que le but de cette définition est d'éliminer l'incertitude qui existait à la suite de la jurisprudence établie par les Conseils de relations du travail à savoir si un entrepreneur-proprétaire est «dépendant» ou «indépendant». Nous avons aussi été informés que la définition avait pour but d'éliminer les abus qui existent, au moyen desquels des transporteurs ont pris avantage du concept de l'entrepreneur-proprétaire en établissant des arrangements simulés. Dans les deux cas, nous croyons que la définition d'«entrepreneur dépendant» omet de réaliser l'intention établie.

Les entrepreneurs-proprétaires constituent un élément important dans l'industrie du camionnage 'de louage'. Un chauffeur qui a un intérêt financier dans son véhicule prend un meilleur soin de l'équipement que cela pourrait être le cas autrement. Cela peut être une considération importante dans le camionnage transcontinental à longue distance quand le véhicule peut être éloigné de son terminus pendant plusieurs semaines à la fois. Il y a plusieurs autres raisons dont le besoin d'attirer des capitaux à l'entreprise, qui sont des motifs valables pour les transporteurs de faire des ententes de location avec des entrepreneurs-proprétaires.

En se basant sur l'opinion de son aviseur légal, l'ACC s'est d'abord objectée à la disposition pour la raison qu'elle augmentait la confusion en ajoutant (non en substituant) un test statutaire à la jurisprudence établie définissant le mot «employés». Deux causes récentes devant le Conseil canadien des relations du travail (depuis le projet de loi) montrent que l'évaluation du degré de «dépendance» peut être basée sur des principes établis.

Les alinéas (a)(i) et (iii), aux pages 3 et 4 dans la définition, s'appliquent à tout arrangement du type de location qui peut être conclu entre un transporteur et un entrepreneur-proprétaire. L'alinéa (a)(ii) semble être le seul cas où il y a place pour de la flexibilité. Malheureusement, l'intention de cette disposition est loin d'être claire. Si le seul but de l'alinéa (a)(ii) est d'exiger que l'entrepreneur-proprétaire «dépendant» ait reçu le montant brut prévu aux termes du contrat, sans retenir toute somme d'argent qu'il doit au transporteur pour fournir l'essence, les pneus, l'assurance, etc., pour établir l'«indépendance», cela devrait alors être déclaré en termes clairs et non ambigus.

La raison pour laquelle plusieurs entrepreneurs-proprétaires achètent ces biens et services par l'intermédiaire du transporteur contractant, c'est qu'il peut obtenir l'avantage d'escomptes sur l'assurance pour sa flotte, un coût

relationship exists does not necessarily mean the owner-operator is any less "independent" than the owner-operator who purchases such incidentals from a third party at greater cost.

If sub-clause (a)(ii) means more than what we have attributed to it above, then it probably spells the end to the owner-operator relationship as it exists. Even under the interpretation of the clause attributed above, the definition will do little to eliminate sham arrangements. But in every case, it will add to the cost of accounting, etc. This is clearly a case where form takes precedence over substance. Yet we have had great difficulty in obtaining a frank explanation from the Department, or even a willingness to discuss our preliminary objections.

To put it bluntly, the inescapable conclusion is that this provision represents a commitment by the Department to some third party. The result is to create two tests; a new statutory test defining "dependent contractor" (which we don't understand) and the original test established through jurisprudence whereby the CLRB can still find that an owner-operator is an "employee". If the purpose is to reduce hearings before the new Board, this provision is far wide of the mark.

Recommendations

There can be no objection to owner-operators obtaining protection under Part V of the Canada Labour Code. The implication of the above definition however, and the inclusion of owner-operators generally in the category of "employees", means that they are eligible for inclusion in the same collective bargaining unit as driver employees at the Board's discretion. Such a result would involve the Teamsters in negotiating not only for wages, but in the extremely difficult area of costing truck movements. It could destroy a valuable and beneficial arrangement which has developed in the trucking industry, and which is presumably in the best interest of the vast majority of those who participate.

Since the provision fails to simplify the situation, or achieve any other purpose, it should be withdrawn, or at least redrafted to meet the foregoing objections.

Section 125(4)—Supervisory Personnel

Subsection 4 of 125 reads as follows:

"(4) Where a trade union applies for certification as the bargaining agents for a unit comprised of or including employees whose duties include the supervision of other employees, the Board may, subject to subsection (2), determine that the unit proposed in the application is appropriate for collective bargaining."

This subsection must be read in conjunction with the definition of "employee" under Section 107. The definition of "employee" excludes "... a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations".

plus bas pour l'essence et un coût plus bas pour les pneus, les réparations, etc. Le fait que cette relation existe ne veut pas nécessairement dire que l'entrepreneur-proprétaire est à un degré quelconque moins «indépendant» que l'entrepreneur-proprétaire qui se les procure d'une tierce personne à un coût plus élevé.

Si l'alinéa (a)(ii) veut dire plus que ce que nous lui avons attribué plus haut, il représente alors probablement la fin de l'entrepreneur-proprétaire tel qu'il existe présentement. Même en interprétant l'alinéa tel que nous l'avons fait ci-haut, la définition ne servira presque pas à éliminer les arrangements simulés. Dans chaque cas cependant, elle va ajouter au coût de la comptabilité, etc. Il s'agit clairement d'un cas où la forme prend la priorité sur la substance. Et pourtant, nous avons eu beaucoup de difficulté à obtenir une franche explication du ministère, ou même un consentement à discuter nos objections préliminaires.

Pour parler carrément, la conclusion inévitable, c'est que cette disposition représente un engagement du ministère à l'endroit d'une tierce partie quelconque. Le résultat est de créer deux tests; un nouveau test statutaire définissant «entrepreneur dépendant» (que nous ne comprenons pas) et le test original établi au moyen de la jurisprudence par laquelle le Conseil canadien des relations du travail peut encore conclure qu'un entrepreneur-proprétaire est un «employé». Si l'intention est de réduire les auditions devant le nouveau Conseil, cette disposition est loin d'atteindre son but.

Recommendations

Il ne saurait y avoir d'objections à ce que les entrepreneurs-proprétaires obtiennent une protection aux termes de la Partie V du Code canadien du travail. L'implication de la définition ci-dessus cependant, et l'addition des entrepreneurs-proprétaires généralement dans la catégorie des «employés», signifie qu'ils sont admissibles à faire partie des mêmes unités de négociations collectives que les employés chauffeurs à la discrétion du Conseil. Un tel résultat impliquerait que les chauffeurs négocieraient non seulement pour leurs salaires, mais aussi dans le domaine extrêmement difficile du prix de revient des expéditions par camion. Cela pourrait détruire un arrangement précieux et avantageux qui s'est développé dans l'industrie du camionnage, et qui est présument dans le meilleur intérêt de la grande majorité de ceux qui y participent.

Comme la disposition omet de simplifier la situation, ou de réaliser tout autre objectif, elle devrait être retirée, ou au moins rédigée de nouveau pour faire face aux objections qui viennent d'être énoncées.

Article 125(4)—Employés de surveillance

L'article 125(4) se lit ainsi:

«(4) Lorsqu'un syndicat demande son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité groupant ou comprenant des employés dont les fonctions comprennent notamment la surveillance d'autres employés, le Conseil peut, sous réserve du paragraphe (2), décider que l'unité proposée dans la demande est habile à négocier collectivement.»

Ce paragraphe doit être lu conjointement avec la définition du mot «employé» à l'article 107. La définition du mot «employé» exclut «... une personne qui participe à la direction ou exerce des fonctions à matière confidentielle ayant trait aux relations industrielles».

Comment

The Report of the Task Force on Labour Relations recommended that junior management and supervisory personnel be eligible for inclusion in *separate* bargaining units.

After consultation with senior departmental officials to determine the scope and intent of Section 125(4), CTA understood that the inclusion of the provision was not intended to introduce a fundamental change in the practices developed by the Canada Labour Relations Board, except to the extent that "full-time" supervisors now would be eligible for inclusion. We were also told that the Department had rejected the concept of including junior management as recommended in the Task Force Report.

The newly constituted Canada Labour Relations Board will have absolute discretion under section 125(2) to determine the appropriateness or otherwise of including any and all employees in the same bargaining unit. The Department has rejected the Woods Task Force Report caveat that supervisor bargaining units *must* be separate from bargaining units to which other employees belong. The 'for-hire' trucking industry looks with serious misgivings on a situation whereby the new Board will have the final say both with respect to drawing the line between supervisory and management personnel, as well as to the appropriateness of including supervisory personnel in bargaining units along with regular employees.

The lumping together of supervisors into a bargaining unit with employees over whom the supervisors have direct authority is to make meaningless any management delegated authority. Placing supervisors in the position of having to answer to "brothers and sisters" in union meetings for their supervisory actions in operational areas creates an intolerable situation for the individual supervisor and renders his authority meaningless.

Management must maintain a clearly defined distinction between management personnel and employees within the bargaining unit in order to comply with the day-to-day requirement of administering collective agreements, particularly in regard to grievance procedures. To remove the supervisory personnel from the grievance procedure as management representatives, the predominant portion of which may or may not be classed as "confidential relating to labour relations", is to remove a vital force that is essential to maintaining harmonious employer-employee relations. This concept in many cases will lead to a serious breakdown in communications between labour and management and as a result, tend to increase disharmony.

In a situation such as this, finite legal concepts established by the Board in the exercise of its unlimited jurisdiction will not be particularly conducive to a general understanding between employer and employee as to who is eligible for inclusion in a bargaining unit and who is not.

In a multi-carrier, multi-situation industry such as 'for-hire' trucking, the concept that evolves will depend on the luck of the draw with the first few cases. In this situation the full weight of regional Teamster Councils can be brought to bear on individual carriers who may be financially unable to fight for a principle on behalf of the whole of the trucking industry.

Commentaires

Le rapport de l'Équipe de travail sur les relations ouvrières a recommandé que les cadres inférieurs et le personnel de surveillance soient admissibles à faire partie d'unités de négociations *séparées*.

Après consultation avec les hauts fonctionnaires du ministère pour déterminer la portée et l'intention de l'article 125(4), l'ACC a compris que cette disposition n'avait pas pour but d'apporter un changement fondamental dans les pratiques mises sur pied par le Conseil canadien des relations de travail, excepté dans la mesure où le personnel de surveillance «à temps plein» serait maintenant admissible aux négociations collectives. On nous a dit également que le ministère avait rejeté l'idée de donner aux cadres inférieurs le droit aux négociations collectives, tel que recommandé par le rapport de l'Équipe de travail.

En vertu de l'article 125(2) le nouveau Conseil canadien des relations de travail aura discrétion absolue pour déterminer l'à-propos d'inclure tous les ou partie des employés dans la même unité de négociations. Le ministère a rejeté le caveat du rapport de l'Équipe de travail Woods à l'effet que les unités de négociations des employés de surveillance *doivent* être séparées des des unités de négociations auxquelles les autres employés appartiennent. L'industrie du camionnage 'de louage' considère avec beaucoup d'appréhension une situation en vertu de laquelle le nouveau Conseil aura le dernier mot quant à la détermination de ce qui est personnel de surveillance et de cadres, de même que pour ce qui est de l'opportunité d'inclure le personnel de surveillance dans des unités de négociations avec les employés réguliers.

Inclure le personnel de surveillance dans une unité de négociations avec ceux sur qui ils ont une autorité directe, vide simplement de sens toute délégation d'autorité par la direction. Placer le personnel de surveillance dans la position d'avoir à répondre à leurs pairs lors des assemblées syndicales pour leur travail de surveillance des opérations crée une situation intolérable pour ce personnel et rend son autorité dénuée de tout sens.

La gestion doit maintenir une distinction nettement féfînie entre le personnel de la direction et les employés qui font partie des négociations pour assurer la bonne administration quotidienne des conventions collectives, particulièrement en ce qui a trait au règlement des griefs. Enlever le personnel de surveillance de la procédure relative aux griefs comme représentants de la gestion, dont la plus grande partie peut être ou ne pas être classée comme «confidentielle par rapport aux relations du travail», c'est enlever une force vitale qui est essentielle pour maintenir des relations harmonieuses entre les employeurs et les employés. Ce concept conduira dans plusieurs cas à un écroulement sérieux des communications entre les travailleurs et la direction et tendra, comme résultat, à accroître le manque d'harmonie.

Dans une situation comme celle-là, les concepts légaux et particuliers établis par le Conseil dans l'exercice de sa juridiction illimitée, ne clarifieront en rien pour l'employeur et l'employé ce qui est ou n'est pas admissible à être inclus dans une unité de négociations.

Dans une industrie à transporteurs multiples et à situations multiples telle que le camionnage 'de louage', le concept qui finira par prévaloir dépendra de la chance du tirage au sort avec les quelques premières causes. Dans cette situation, tout le poids des conseils régionaux des Teamsters peut être appelé à influencer les transporteurs individuels qui peuvent être appelé à influencer les trans-

What are the overriding considerations which require that such a basic and, in the 'for-hire' trucking industry at least, potentially confusing change be introduced? Existing jurisprudence, imperfect as it may be, has at least established a demarcation line with which most parties to collective bargaining are familiar.

Recommendations

1. That Section 107, definition of "employee" be extended to read:

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations or is a management representative in grievance procedure under the terms of a collective agreement."

2. Further that those supervisory employees not excluded by reason of the above-amended Section 107 be eligible for inclusion in bargaining units in accordance with the recommendation of the Report of the Task Force on Labour Relations.

Section 133—Declaration of Single Employer

Section 133 reads as follows:

"Where, in the opinion of the Board, associated or related federal works, undertakings or businesses are operated by two or more employers, having common control or direction, the Board may, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business."

Comment

The Section leaves unstated much more than at first appears. Does the Board, of its own volition, initiate the proceedings? Or may, or must, such proceedings be initiated by one or more unions certified by two or more of the employers? Could a competitor company initiate the proceedings?

Is it the intention that this Section work in conjunction with Sections 125 to 129 (Certification of Trade Unions, etc.)? And if so, do the authors realize that it then must also work in conjunction with other Sections, 130 (Council of Trade Unions), 131 (Designation of Employers' Organizations), 134 (Where Certification Prohibited), 135 (Certification of Private Constables and Other Employees of Same Employer), 137 (Revocation of Certification and Related Matters), 138 (Ordering Revocation of Certification...)?

porteurs individuels qui peuvent être financièrement incapables de lutter pour un principe au nom de l'ensemble de l'industrie du camionnage.

Quelles sont les conditions primordiales qui exigent que soit mis en vigueur un changement aussi fondamental et, au moins en ce qui concerne l'industrie du camionnage 'de louage' source possible de grande confusion? La jurisprudence actuelle, aussi imparfaite qu'elle puisse être, a au moins établi une ligne de démarcation avec lesquelles sont familières la plupart des parties aux négociations collectives.

Recommandations

1. Qu'à l'article 107, la définition du mot «employé» soit élargie pour se lire ainsi:

«employé» désigne toute personne employée par un employeur et s'entend également d'un entrepreneur dépendant et d'un constable privé mais non d'une personne qui participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles, ou qui est un représentant de la direction dans une procédure relative à un grief aux termes d'une convention collective.

2. Qu'en outre, le personnel de surveillance non exclus en raison de l'article 107 amendé ci-dessus soit admissible à être inclus dans des unités de négociations conformément à la recommandation du rapport de l'Équipe de travail sur les relations ouvrières.

Article 133—Déclaration de l'employeur unique

L'article 133 se lit ainsi:

«Lorsque le Conseil est d'avis que des entreprises fédérales associées ou connexes sont exploitées par deux employeurs ou plus qui assument en commun le contrôle ou la direction, il peut, après avoir donné aux employeurs la possibilité raisonnable de présenter des observations, déclarer, par ordonnance, qu'à toutes fins de la présente Partie ces employeurs ainsi que les entreprises exploitées par ceux que l'ordonnance spécifie, constituent respectivement un employeur unique et une entreprise fédérale unique.»

Commentaires

Cet article soulève beaucoup plus de questions qu'il ne le laisse voir à première vue. Le Conseil met-il en branle les procédures de son propre gré? Ou bien, ces procédures peuvent-elles ou doivent-elles être mises en branle par un ou plusieurs syndicats accrédités par deux, ou plus, des employeurs? Une compagnie concurrente pourrait-elle mettre les procédures en branle?

Est-ce l'intention que cet article s'applique conjointement avec les articles 125 à 129 (Accréditation des syndicats, etc.)? Et dans l'affirmative, les auteurs réalisent-ils qu'il doit alors s'appliquer aussi conjointement avec d'autres articles, l'article 130 (Conseil de syndicats), l'article 131 (Désignation d'une association patronale comme employeur), l'article 134 (Cas où l'accréditation est interdite), l'article 135 (Accréditation des constables privés et d'autres employés du même employeur), l'article 137 (Révocation de l'accréditation et affaires connexes), l'article 138 (Ordonnance révoquant l'accréditation...)?

Departmental officials give assurances that the provision is intended only to have limited application but such assurances are meaningless in the absence of any criteria limiting the Board's discretionary power. There may be a host of valid internal corporate reasons for splitting the structure of an enterprise. In the absence of jurisprudence or guidelines in the provision, what criteria should the Board adopt?

Only the new and yet-to-be-named Canada Labour Relations Board stands between Parliament and a potential blunder of major proportions, which could have serious implication. We seriously doubt if the authors are aware of the far-reaching ramifications involved that could be used and abused by both unions and employers in manipulating certifications and/or de-certifications. This sounds like another section drafted specifically for the convenience of the new CLRB. We doubt that it will prove to be such.

Recommendations

Under the provision as written, it would be possible to certify employees in corporate subsidiaries who have never been approached by a union. We recommend that this provision be deleted and that if the Department has something in mind that is essential to overcome any abuse, appropriate provisions be substituted that will deal specifically with the abuse.

Sections 149 to 153—Technological Change

While the issue of technological change first arose before the Freedman Commission of Inquiry over a transportation matter, transportation industries in recent years have been in the forefront by including in collective agreements, provisions dealing specifically with the implications of technological change. In 'for-hire' trucking, collective agreements regularly include clauses dealing with the introduction of technology. For the most part transport unions regard new technology as an excuse to bargain for higher remuneration for operating employees. Job redundancy is not usually the concern.

Labour costs in the 'for-hire' trucking industry consistently account for between 50 and 55 per cent of operating expense. Substantial increases in sizes and weights of vehicles, vastly improved highway systems, new freight handling equipment and the introduction of data processing equipment have not enabled the industry to reduce direct labour costs. We suspect that the result has been the same for the railways despite billions spent on the introduction of diesel equipment, etc., and is increasingly becoming so for airlines. In each case, management is held hostage to the demands of the operating employees due in part to the vast capital expenditures necessary to introduce such equipment—equipment introduced more often than not, to remain efficient and competitive as a result of the increased labour costs of the "last" collective agreement.

Les hauts fonctionnaires du ministère nous donnent l'assurance que la disposition a seulement pour intention d'avoir une application limitée, mais une telle assurance ne veut rien dire en l'absence de critères quelconques limitant le pouvoir discrétionnaire du Conseil. Il peut y avoir une foule de raisons valides à l'intérieur d'une compagnie pour fracturer la structure d'une entreprise. En l'absence d'une jurisprudence ou de directives dans la disposition, quels sont les critères que le Conseil devrait adopter?

A part le Parlement, il n'y a que le nouveau Conseil canadien des relations du travail qui n'a pas encore été nommé qui pourrait éviter que des erreurs sérieuses soient commises dans ce domaine. Nous doutons sérieusement que les auteurs soient conscients des ramifications considérables dont pourraient se servir et dont pourraient abuser et les employeurs et les syndicats pour manipuler des accréditations et/ou des révocations d'accréditations. Cet article semble avoir été rédigé spécifiquement pour la commodité du nouveau Conseil canadien des relations du travail. Nous ne croyons pas qu'il s'avérera utile.

Recommandations

Aux termes de la disposition telle qu'écrite, il serait possible d'accréditer des employés dans des compagnies subsidiaires qui n'ont jamais été approchés par un syndicat. Nous recommandons que cette disposition soit rayée et que si le ministère a quelque chose dans l'esprit pour surmonter un abus quelconque, elle soit remplacée par des dispositions appropriées qui traiteront spécifiquement de l'abus.

Articles 149 à 153—Changement technologique

Alors que la question de changement technologique tel que soulevée pour la première fois devant la Commission Freedman portait sur une affaire de transport, des industries des transports ont été à l'avant-garde au cours des dernières années en insérant dans les conventions collectives des dispositions traitant spécifiquement de ce problème. Dans le camionnage 'de louage', les conventions collectives renferment régulièrement des clauses relatives à l'introduction de changement technologique. En général, les syndicats dans l'industrie du transport envisagent les changements technologiques comme une excuse pour négocier des salaires plus élevés pour les employés de l'exploitation. Lors de ces négociations, le problème n'a jamais été celui du surplus de personnel.

Le coût de la main-d'œuvre dans l'industrie du camionnage 'de louage' représente constamment de 50 à 55 p. 100 des dépenses d'exploitation. Des augmentations considérables dans les volumes et les poids des véhicules, des réseaux routiers substantiellement améliorés, un nouvel équipement pour la manutention des marchandises et l'utilisation d'ordinateurs n'ont pas permis à l'industrie de réduire le coût de la main-d'œuvre directe. Nous imaginons que le résultat a été le même pour les compagnies de chemin de fer, malgré des milliards qui ont été dépensés pour l'équipement diesel, etc., et c'est de plus en plus le cas pour les lignes aériennes. Dans chaque cas, la direction est aux prises avec les demandes des employés de l'exploitation, en partie à cause des dépenses considérables de capitaux nécessaires pour mettre un tel équipement en opération—un équipement mis en usage plus souvent que jamais, pour demeurer efficace et concurrentiel à la suite de l'augmentation du coût de la main-d'œuvre suite à la «dernière» convention collective.

We are concerned with what appears to be a confusing and complicated set of procedures pursuant to which negotiations over the introduction of technological change will take place. It is felt that these procedures in themselves may well lead to a deterioration in labour-management relations as well as providing an excuse for delaying the introduction of new equipment to achieve some other goals. In particular, we are concerned over the lack of definition to what constitutes "terms and conditions ... of employment" pursuant to Section 150(1). Virtually every aspect of a worker's employment is a "term or condition" covered by collective agreement.

The introduction of almost any new equipment, (including next year's truck model) could be used as an excuse for triggering the procedures set out in the sections dealing with technological change unless there is a clear definition to what constitutes "terms and conditions ... of employment". The use of the disjunctive "or" in Section 150(1) between "terms and conditions" and "security of employment ..." creates two distinct tests requiring notice when "a significant number of employees" are affected. Under Section 150(3) it is noted that the Governor-in-Council, on the recommendation of the Board, may make regulations specifying the number of employees deemed to be "significant".

To give specific examples, if a trucking company buys fifty new trucks with increased horse-power which enable drivers to complete a regular run between two cities in less time, does this affect "terms and conditions of employment"? Drivers are paid on a mileage rate over the road and this part of their pay would not be affected, but the trip might normally involve some overtime. The introduction of more powerful equipment permitting trucks to maintain constant speed on grades, could reduce total elapsed time and hence overtime potential.

Another example would be the introduction of a drag-line in a truck terminal when a motor carrier expands terminal facilities. The drag-line is a feature in many larger terminals and facilitates the transfer of freight from one truck to another. To the extent that employees do not physically "carry" or "push" freight any longer, their "terms and conditions of employment" have presumably changed. The fact that the carrier has expanded his terminal probably means that job redundancy is not a factor, yet to some extent the method by which dockmen carry out their duties have been changed.

Why, under the above circumstances, should there be any question that the employer could be forced through the procedures contemplated in the Act for the introduction of technological change when "job security" is not a factor? These examples are everyday occurrences.

The introduction of the technological change provision may cause difficulty at points of interchange between modes where usually more than one union is involved. What happens for instance when technological innovation is introduced by a carrier on the docks to facilitate transfer of freight from another mode which involves some change in the "terms and conditions of employment" of employees of the other mode of transport belonging to a different union?

Nous sommes préoccupés par ce qui semble être une série de procédures compliquées, à la suite desquelles les négociations sur l'introduction de changement technologique se dérouleront. C'est notre avis que ces procédures en elles-mêmes pourraient bien conduire à une détérioration dans les relations entre les travailleurs et la gestion, et aussi fournir une excuse pour retarder l'introduction de nouvel équipement afin de réaliser certains autres objectifs. En particulier, nous sommes préoccupés par l'absence de définition de ce qui constitue des «conditions ... d'emploi» à l'article 150(1). Pratiquement chaque aspect de l'emploi d'un travailleur est une «condition» qui fait l'objet d'une convention collective.

Pratiquement, l'introduction de tout nouvel équipement (y compris le camion de nouveau modèle), pourrait être utilisée comme une excuse pour déclencher les procédures établies dans les articles traitant de changement technologique, à moins qu'il y ait une définition claire de ce qui constitue les «conditions ... d'emploi». L'emploi du disjonctif «ou» à l'article 150(1) entre les mots «les conditions» et «la sécurité d'emploi ...» crée deux tests distincts exigeant un avis quand «un nombre important d'employés» est affecté. À l'article 150(3), il est noté que le gouverneur en conseil, sur la recommandation du Conseil, peut établir des règlements spécifiant le nombre d'employés qui est censé être «appréciable».

Pour donner des exemples particuliers, si une compagnie de camionnage achète cinquante nouveaux camions équipés d'une plus grande force motrice, ce qui permet aux chauffeurs de compléter un trajet régulier entre deux villes en moins de temps, cela affecte-t-il des «conditions d'emploi»? Les chauffeurs sont payés selon un taux basé sur la distance en milles parcourue sur la route et cette partie de leur salaire ne serait pas affectée, mais le voyage pourrait normalement impliquer du surtemps. La mise en opération d'un équipement plus puissant qui permet aux camions de maintenir une vitesse constante dans les pentes pourrait réduire le temps total qui s'est écoulé et en même temps réduire le surtemps.

Un autre exemple serait la mise en opération d'un convoyeur dans un terminus de camions quand une compagnie améliore ses installations de terminus. On trouve le convoyeur dans plusieurs grands terminus et il facilite le transfert des marchandises d'un camion à un autre. Dans la mesure où les employés ne «transportent» ou ne «poussent» plus physiquement les marchandises, il est à présumer que leur «conditions d'emploi» ont changé. Le fait que le transporteur a agrandi son terminus veut probablement dire que l'excès de personnel n'est pas un facteur, et pourtant la méthode de travail de ceux qui sont affectés aux quais de chargement a été modifiée dans une certaine mesure.

Dans des circonstances telles que décrites ci-haut, pourquoi l'employeur devrait-il être astreint aux procédures envisagées dans la Loi pour les cas de changement technologique, alors que la «sécurité de l'emploi» n'est même pas un facteur? Ces exemples sont des événements de tous les jours.

L'insertion de la disposition sur le changement technologique peut causer certaines difficultés aux points de transfert des marchandises entre les modes de transport, alors que plusieurs syndicats sont ordinairement impliqués. Qu'arrive-t-il, par exemple, quand un changement technologique est introduit par un transporteur sur les quais de chargement pour faciliter le transfert des marchandises d'un autre mode de transport, puisque ceci implique un certain changement dans les «conditions d'emploi» des

There is already the example of stevedores insisting on "destuffing" containers at dockside to illustrate the kind of situation that can develop where technological change cuts across modal lines. Potential for confusion, strikes, etc., is increased when the employer introducing the technology is not the employer of the employees whose "terms and conditions of employment" have allegedly altered.

Recommendations

1. Section 149(1) Technological Change be amended by deletion of the present (1)(a) and (b) and the following substituted:

"149(1) In this section and Sections 150 to 153 "technological change" means the introduction and utilization by an employer into the bargaining unit of mechanical, technological or other changes in machinery, equipment or materials which have not previously been used by that employer or by a predecessor employer and the use of which results or is likely to result in the termination of employment of a significant number of employees."

2. Section 149(2)(c)(i) the last word "and" should be replaced with the word "or". The section would then read: "149(2), Sections 150, 152 and 153 do not apply, in respect of a technological change, to an employer and a bargaining agent who are bound by a collective agreement where

- (c) the collective agreement contains provisions that
 - (i) are intended to assist employees affected by any technological change to adjust to the effects of the technological change, or
 - (ii) that specify that Sections 150, 152 and 153 do not apply, during the term of the collective agreement, to the employer and the bargaining agent."

3. Section 150(1) Notice of Technological Change should be reworded to read:

"An employer who is bound by a collective agreement and who proposes to affect a technological change, as defined in Section 149(1) herein, shall give notice of the technological change to the bargaining agent bound by the collective agreement at least ninety (90) days prior to the date on which the technological change is to be affected."

IV. OMISSIONS IN BILL C-183

Accreditation

Section 131 dealing with "Employer Organizations" is totally deficient in the context of the recommendation of the Report of the Task Force on Labour Relations. The provision, as written, barely recognizes the existing procedures which have evolved in certain industries, without adding any of the recognized rights and responsibilities for employer organizations which are granted to unions with certification, and as recommended by the Task Force on Labour Relations.

employés de l'autre mode de transport appartenant à un syndicat différent?

L'exemple des débardeurs qui insistent pour vider les «containers» au quai de déchargement illustrent le genre de situation qui peut se présenter dans les cas où un changement technologique affecte plusieurs modes de transport. La possibilité de confusion, de grèves, etc., se trouve augmentée quand l'employeur qui introduit le changement n'est pas l'employeur des employés dont les «conditions d'emploi» ont été présumément modifiées.

Recommendations

1. Que l'article 149(1) sur le changement technologique soit amendé en retranchant les paragraphes actuels (1)(a) et (b) et qu'il soit remplacé par le suivant:

«149(1) Au présent article et aux articles 150 à 153, «changement technologique» désigne la mise en service et l'utilisation par un employeur dans l'unité de négociations collectives d'un changement mécanique ou technologique et de tout autre changement dans la machinerie, l'équipement ou les matériaux qui n'ont pas été utilisés auparavant par cet employeur et dont l'usage a pour résultat ou est de nature à avoir pour résultat la fin de l'emploi d'un nombre appréciable d'employés.»

2. Qu'à l'article 149 (2)(c)(i), le dernier mot «et» soit remplacé par le mot «ou». L'article devrait se lire comme suit:

«149(2) Les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas, en ce qui concerne un changement technologique, à un employeur et à un agent négociateur qui sont liés par une convention collective, lorsque

- (c) la convention collective contient des dispositions
 - (i) qui sont destinées à aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement, ou
 - (ii) qui spécifient que les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas, pendant la durée stipulée de la convention à l'employeur et à l'agent négociateur.»

3. Que la phraséologie de l'article 150(1) sur l'avis en cas de changement technologique soit modifiée pour se lire comme suit:

«Un employeur qui est lié par une convention collective et qui se propose d'effectuer un changement technologique, tel que défini à l'article 149(1) de la présente loi, doit donner avis du changement technologique à l'agent négociateur lié par la convention collective quatre-vingt-dix (90) jours avant la date à laquelle le changement technologique doit être effectué.»

IV. OMISSIONS DANS LE BILL C-183

Accréditation

L'article 131 qui traite des «associations patronales» est totalement défectueux dans le contexte de la recommandation du rapport de l'Équipe de travail sur les relations ouvrières. La disposition, telle qu'écrite, reconnaît à peine les procédures actuelles qui se sont développées dans certaines industries, sans ajouter un seul des droits reconnus ou une seule des responsabilités pour les associations patronales qui sont accordés aux syndicats avec l'accréditation, et tel que recommandé par l'Équipe de travail sur les relations ouvrières.

The Woods Task Force Report recommends as follows: Page 159, paragraphs 530 and 531

"We support the contention—and recommend that an accreditation system of an employer association along the lines of existing union certification procedures be made available on a trial basis in trucking, longshoring and any other federal industry where the Canada Labour Relations Board considers it appropriate."

In view of this recommendation, it is indicative that Bill C-183 only makes provision for recognition of employer organizations at the behest of trade unions pursuant to Section 131 of the Bill. The provision allows individual employers to withdraw from the employers' organization at any time and grant s none of the recognized responsibilities and rights granted to unions. The proposed legislation does nothing to induce employers to delegate collective bargaining authority to an employers' organization with the confidence required that this central body will remain cohesive and representative through one set of negotiations—a fatal omission in the case of certain industries.

Recommendation

We believe that machinery should be contained in the Bill providing for voluntary accreditation of employer associations which, once established, would grant that association exclusive bargaining rights for all participating firms during the open period. The concept is in force under the British Columbia Labour Relations Act, and early indications are that it is being used in multi-employer industries such as construction and trucking.

This should be done, as recommended in the Woods Task Force Report, on an experimental basis. Participation should be entirely voluntary on the part of employers wishing to belong. We cannot be certain that the industry will use such a procedure, but in view of the strong Task Force recommendation, there can be no valid or serious objection to providing the machinery for those that might wish to avail themselves of same.

Strike Ratification Votes—The Secret Ballot

This matter is dealt with extensively in paragraphs 500 to 506 in the Wood Task Force Report. Again, Bill C-183 ignores a recommendation which could lead to earlier settlements when the best interests of the rank and file employees do not necessarily correspond with the political, or other aspirations of union officials.

Just recently in British Columbia, there was an example of how effective in fact the secret ballot is when the rank and file wish to conclude an agreement based on the wage gains extracted, while Teamster mandarins were prepared to strike unless handed the industry's head on a platter over the issue of a «hot cargo» clause. To lessen the coercive aspect, membership insisted on a mail vote which overwhelmingly supported the agreement reached through collective bargaining. This, despite protestations both before and after the vote by Teamster leaders.

Le rapport de l'Équipe de travail Woods recommande ce qui suit aux paragraphes 530 et 531 de la page 175:

«Nous endossons les conclusions de cette étude et recommandons l'instauration d'un régime d'accréditation des associations d'employeurs analogue à la procédure actuelle d'accréditation des syndicats. Ce régime devrait être mis à l'essai dans l'industrie du camionnage et du débardage et étendu à toute industrie qui relève de l'autorité fédérale que le Conseil canadien des relations ouvrières jugeront appropriée.»

Étant donné cette recommandation, il est remarquable que le Bill C-183 ne prévoit la reconnaissance des associations patronales qu'à la demande expresse des syndicats conformément à l'article 131 du projet de loi. La disposition permet aux employeurs individuels de se retirer des associations patronales en tout temps et elle n'accorde aux employeurs aucune des responsabilités reconnues, ni aucun des droits acquis aux syndicats. La mesure législative proposée ne fait rien pour pousser les employeurs à permettre à une association patronale de négocier en leurs noms, confiant que cet organisme central restera cohésif et représentatif pendant les négociations—une omission qui peut s'avérer fatale dans le cas de certaines industries.

Recommandation

Nous croyons que le projet de loi devrait contenir un mécanisme prévoyant une accréditation volontaire des associations patronales qui, une fois établies, accorderait à ces associations des droits de négociations collectives exclusifs pour toutes les firmes participantes pour la période en cours. Le concept est en vigueur sous la Loi des Relations ouvrières de la Colombie-Britannique, et jusqu'ici principalement employé dans les industries à employeurs multiples comme celles de la construction et du camionnage.

Cela devrait se faire, tel que recommandé par le rapport de l'Équipe de travail Woods, sur une base expérimentale. La participation devrait être entièrement volontaire de la part des employeurs qui désirent appartenir à une association patronale. Nous ne pouvons pas être certains que l'industrie utiliserait une telle procédure, mais étant donné la recommandation très forte du rapport Woods, il ne peut y avoir aucune objection valide ou sérieuse à l'établissement de ce mécanisme pour ceux qui désireraient en prendre avantage.

Votes de ratification, grèves—Scrutin secret

Il est longuement question de ce point aux paragraphes 500 à 506 du rapport de l'Équipe de travail Woods. Encore ici, le Bill C-183 ignore une recommandation qui pourrait mener à des règlements plus rapides quand les meilleurs intérêts de l'ensemble des employés ne correspondent pas nécessairement avec les aspirations politiques ou autres des chefs des syndicats.

Encore récemment en Colombie-Britannique, il s'est présenté un exemple qui illustre jusqu'à quel point le scrutin secret est efficace quand l'ensemble des travailleurs désire accepter une convention basée sur les gains de salaires obtenus, alors que les dirigeants des Teamsters étaient prêts à faire la grève, à moins qu'on ne leur donne sur un plateau la tête de l'industrie sur la question de la clause de «hot cargo». Pour réduire l'aspect de coercition, les membres ont insisté pour un vote par la poste qui a appuyé d'une façon accablante l'entente obtenue lors des négociations collectives. Et cela, en dépit de protestations avant et après le vote de la part des dirigeants du syndicat des Teamsters.

On the other hand, it is generally conceded that the incidence of failure to ratify agreements by union members has been on the increase due in large part to the ability of union militants to «influence» ratification votes. To quote from the Task Force Report:

«The effect (of rejection) has been to frustrate effective bargaining and to make the whole process more prone to conflict.»

The Task Force Report concludes,

«In such circumstances, collective bargaining becomes a game of Russian roulette; the chamber that comes up on the spin may well be loaded with a strike.»

The Task Force Report rejects attempts to eliminate this problem by legislative amendment. As an alternative however, the Task Force does recommend that:

«Where a ratification vote is taken, it be by secret ballot and that the constituents have maximum access to the ballot.»

In discussing this matter with departmental officials, Canadian Trucking Association was told that the Department could not incorporate the requirement for the mandatory secret ballot because it would «constitute interference by Government with union by-laws.»

Aside from the fact that the secret ballot is the generally accepted and democratic way of casting a vote to determine the will of the majority free from collusive influence, there does not appear to be a parallel reluctance to interfere with what have traditionally been considered «management prerogatives». Thus, there is no shyness in approaching the technological change provision, nor does the Department hesitate to arbitrarily redraw the lines with respect to eligibility for inclusion in collective bargaining units for independent contractors or supervisory personnel.

Recommendation

We endorse the recommendation in paragraph 503 (page 153) of the Report of the Task Force on Labour Relations with respect to the mandatory secret ballot. In this connection, it is noted that under Section 141 of the U.K. Industrial Disputes Act 1971, provision is made for application by the Secretary of State to the Industrial Court for an Order that a ballot be taken relating to industrial action in anticipation of a strike where there is reason to doubt that the workers' wishes have been adequately canvassed or if there is doubt as to the adequacy of opportunity for the workers to indicate their wishes in this respect. Under Section 144(4) the rules for conducting such a ballot include provision for «... securing that the ballot will be properly conducted and that the voting and the ballot shall be kept secret».

Union Accountability

Paragraphs 507 to 512 of the Woods Task Force Report deal with the subject of union accountability and make certain specific recommendations. Generally we endorse these recommendations and draw the Committee's attention to the fact that provisions to include same have not been attempted in Bill C-183.

D'un autre côté, on concède généralement que la fréquence des échecs à ratifier les conventions par les membres des syndicats a augmenté en grande partie à cause de la capacité des militants syndicaux d'«influencer» les votes de ratification. Voici un extrait du rapport de l'Équipe de travail:

«L'effet (ou le rejet) a été d'empêcher des négociations efficaces et de rendre tout le procédé plus porté à des conflits.»

Le rapport de l'Équipe de travail en vient à la conclusion suivante:

Dans de telles circonstances, la négociation collective devient un jeu de roulette russe; le barillet tourne mais la chambre qui monte peut fort bien être chargée à grève.»

Le rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail rejette les tentatives d'éliminer ce problème au moyen d'un amendement législatif. Comme mesure alternative cependant, l'Équipe de travail recommande que:

«Lorsqu'un vote de ratification est tenu, il soit pris au scrutin secret et que les votants y aient les plus grandes facilités d'accès.»

En discutant cette affaire avec les hauts fonctionnaires du ministère, l'ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMIONNAGE a appris que le ministère ne pouvait pas inclure la condition d'un scrutin secret obligatoire, car cela «constituerait une ingérence de la part du gouvernement dans les règlements des syndicats».

A part du fait que le scrutin secret est le moyen généralement accepté et démocratique de déposer un vote pour déterminer la volonté de la majorité libre de toute tentative d'intimidation, il ne semble pas y avoir d'hésitation semblable à s'ingérer dans ce qui a été considéré par tradition comme des «prérogatives de la direction». Ainsi, il n'y a aucune timidité à aborder la disposition du changement technologique, et le ministère n'hésite pas à retracer arbitrairement les lignes à l'égard de l'admissibilité des entrepreneurs dépendants ou des employés de surveillance à faire partie des unités de négociations.

Recommendation

Nous appuyons la recommandation qui se trouve au paragraphe 503, à la page 169 du rapport de l'Équipe de travail sur les relations ouvrières à l'égard du scrutin secret obligatoire. A ce sujet, il est noté qu'en vertu de l'article 141 de la Loi sur les différends industriels du Royaume-Uni de 1971, il y a une mesure qui permet au secrétaire d'État de s'adresser au tribunal industriel pour demander un Ordre exigeant qu'un scrutin soit pris relativement à une action syndicale en anticipation d'une grève dans les cas où il y a raison de douter que les désirs des travailleurs ont été sérieusement sollicités, ou s'il existe un doute quant au bien-fondé de l'opportunité pour les travailleurs de faire connaître leurs désirs à cet égard. Aux termes de l'article 144(4), les règles pour la conduite d'un tel scrutin renferment une disposition pour «... assurer que le scrutin sera conduit d'une façon ordonnée et que le vote et le scrutin seront gardés secrets».

Responsabilité des syndicats

Les paragraphes 507 à 512 du rapport de l'Équipe de travail Woods traitent de la question de la responsabilité syndicale et ils font certaines recommandations spécifiques. D'une façon générale, nous appuyons ces recommandations et nous attirons l'attention du Comité sur le fait que des tentatives pour insérer des dispositions semblables dans le Bill C-183 n'ont pas été faites.

Cooling-Off Period and Other Settlement Options

While not recommended by the Woods Task Force, we believe it to be essential in "key" industry situations when the national economy or the national interest (which could be a regional interest also) are at serious risk, that the federal Cabinet should have at its disposal the option to require a cooling-off period. Such a provision would undoubtedly be useful in situations similar to the Air Traffic Controllers' Strike last Winter, when British Columbia was virtually cut-off from the rest of the nation because of weather conditions that disrupted remaining modes of transport. The inability of the federal Government to act here, promptly and decisively, resulted in a situation as close to anarchy as most responsible citizens probably care to venture.

While Bill C-183 does not apply to collective bargaining in the public sector, strikes in key industries, or essential job classifications in the public sector, should be subject to a requirement whereby a cooling-off period can be ordered at the discretion of the federal Cabinet.

Both in Britain and the U.S., the "cooling-off" technique is an important option, obtained through court injunction. Under Part VIII of the U.K. Statute, Sec. 138 and 139 set out a procedure whereby the Secretary of State can apply to the Industrial Court for an Order prohibiting the calling, organizing, or financing of a strike, or threatening to do so, for up to 60 days. Such an Order can only be granted when a strike situation would interrupt the supply of goods or the provision of services to such an extent or on such a scale as to be likely:

- "(a) to be gravely injurious to the national economy, to imperil national security or to create a serious risk of public disorder, or
- (b) to endanger the life of a substantial number of persons, or expose a substantial number of persons to serious risk of disease or personal injury."

The U.S. Administration Bill brings railway and airline disputes under the emergency provisions of the Labour Management Relations (Taft-Hartley) Act which provides for an 80-day cooling-off procedure.

The U.S. Bill also includes three other options to be used in a national emergency dispute in transportation if still unresolved after the 80-day cooling-off period. They conclude giving the President the option to choose any one, but only one, of said procedures subject to congressional veto.

The three alternate options are:

- (a) To extend the no-strike, no-lock-out period for up to 30 days beyond the 80-day period;
- (b) To permit a partial strike or lock-out while ordering to what extent partial operations must be maintained, and
- (c) To direct each party to submit a final offer to the Secretary of Labour with one alternative final offer. The Secretary would transmit each final offer to the other party simultaneously. Each final offer would have to constitute a complete resolution of all the issues and disputes. Following a final 5-day bargaining

Période d'«attente» et autres options de règlement

Bien que cela ne soit pas recommandé par l'Équipe de travail Woods, il serait essentiel dans les industries «clés», quand l'économie nationale et l'intérêt national (il pourrait s'agir également de l'intérêt régional) sont en grand danger, que le cabinet fédéral ait à sa disposition la possibilité de décréter une période d'attente. Une telle disposition serait sans aucun doute utile dans les situations semblables à la grève des contrôleurs du trafic aérien l'hiver dernier, alors que la Colombie-Britannique a été pratiquement isolée du reste du pays à cause des conditions de température qui ont bouleversé les autres modes de transport. L'incapacité du gouvernement fédéral d'agir à cette occasion, d'une manière prompte et décisive, a produit une situation aussi rapprochée de l'anarchie que ce que la plupart des citoyens sont prêts à accepter.

Alors que le Bill C-183 ne s'applique pas aux négociations collectives dans le secteur public, les grèves dans les industries clés, ou les classifications des emplois essentiels dans le secteur public, devraient être sujettes à une condition en vertu de laquelle une période d'attente pourrait être décrétée à la discrétion du cabinet fédéral.

En Grande-Bretagne et aux États-Unis, la technique d'«attente» est une option importante, qui s'obtient au moyen d'une injonction d'un tribunal. Aux termes de la Partie VIII du statut du Royaume-Uni, les articles 138 et 139 établissent une procédure par laquelle le secrétaire d'État peut s'adresser au Tribunal industriel pour obtenir un Ordre prohibant la convocation, l'organisation ou le financement d'une grève, ou la menace de le faire, pour une période allant jusqu'à 60 jours. Un tel Ordre ne peut être accordé que lorsqu'une grève aurait pour effet d'interrompre la fourniture d'aliments ou de services dans une mesure ou à une échelle qui serait de nature:

- «(a) à être gravement nuisible à l'économie nationale, à mettre en danger la sécurité nationale ou à créer un risque sérieux de désordre public, ou
- (b) à mettre en danger la vie d'un nombre appréciable de personnes, ou à exposer un nombre appréciable de personnes à un risque sérieux de maladie ou de blessure personnelle.»

Le Bill de l'Administration des États-Unis place les différends des compagnies de chemin de fer et des lignes aériennes sous les dispositions d'urgence de la Loi (Taft-Hartley) sur les relations entre les travailleurs et la direction qui prévoit une procédure d'attente de 80 jours.

Le projet de loi américain renferme également trois autres options pour être utilisées dans un différend d'urgence nationale dans les transports s'il n'a pas encore été réglé après la période d'attente de 80 jours. Le Bill donne au Président l'option de choisir l'une quelconque, mais seulement une, desdites procédures sous réserve du droit de veto du Congrès.

Les trois options alternatives sont les suivantes:

- (a) Interdire la grève ou le lock-out pour une autre période de 30 jours au-delà de la période de 80 jours;
- (b) Permettre une grève ou un lock-out partiel tout en ordonnant dans quelle mesure certaines opérations doivent être maintenues, et
- (c) Ordonner à chaque partie de soumettre une offre finale au secrétaire du Travail avec une autre offre finale alternative. Le secrétaire transmettrait chaque offre finale à l'autre partie simultanément. Chaque offre finale devrait constituer une solution complète de toutes les questions en jeu et de tous les différends.

session, in which the Secretary of Labour may act as a mediator, the President would be empowered to appoint a panel which, after holding hearings, would pick one of the final offers without modification.

The "final offer selection" concept is in a sense a form of compulsory arbitration. As an alternative consideration should be given in Canada to including a provision whereby the federal Cabinet would automatically have available the power to resort to compulsory arbitration proceedings where a settlement has been rejected by union membership on a ratification vote. This power would be exercised by Order-in-Council and only apply to "key industry" industrial disputes so designated.

V. CONCLUSIONS

CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION believes that Bill C-183 represents a totally inadequate attempt to meet the realities of the collective bargaining process as it applies to industrial disputes in transportation. The failure to implement the recommendations of the Woods Task Force Report which might tend to correct the basic imbalance in bargaining power in transportation labour relations, or to include any of the strike settlement options or techniques incorporated in or proposed under pending legislation in other countries, amounts to a major oversight or the abdication of responsibility.

It is unfortunate in the extreme, that when management is being asked to swallow the pill of "technological change", the possible inclusion of supervisory personnel in bargaining units with their fellow employees, etc., the federal Department of Labour missed the opportunity to insist that Trade Unions also adjust some of their thinking to meet the requirements of the public and national interest in the 1970's.

Recently, the Canadian Director of the Teamsters, and a Vice-President of the International Brotherhood of Teamsters predicted that there would be a national master-freight contract for common carrier trucking by the end of the 1970's in place of the present system of bargaining by region. By that time, assuming 'for-hire' trucking has not been priced entirely out of the market, it is possible that nearly half of Canada's freight dollar will be accounted for by 'for-hire' trucking and that three out of every four tons of freight moved in this country will at some time travel by truck. A strike under these circumstances would make the rail strikes of the '50's and '60's look like child's play.

Some of the proposed changes incorporated in Bill C-183 are seriously detrimental to management. But more important in the long run is the failure of Bill C-183 to include *any* meaningful strike settlement options such as the "cooling-off" concept in key industry situations. This conceptual bankruptcy results from the failure to give serious consideration to the "public interest" aspect of strikes.

A la suite d'une session finale de négociations collectives de 5 jours, à laquelle le secrétaire du Travail peut agir comme médiateur, le Président aurait le pouvoir de nommer un jury qui, après avoir tenu des auditions, choisirait une des offres finales sans modifications.

Le concept du «choix de l'offre finale» constitue dans un sens une forme d'arbitrage obligatoire. Comme mesure alternative, on devrait étudier au Canada les moyens d'inclure une disposition par laquelle le cabinet fédéral aurait automatiquement le pouvoir de recourir à des procédures d'arbitrage obligatoire dans les cas où un règlement a été rejeté par les membres d'un syndicat sur un scrutin de ratification. Un tel pouvoir serait exercé par un décret du Conseil des ministres et ne s'appliquerait qu'aux différends industriels des «industries clés» désignées comme telles.

V. CONCLUSIONS

L'ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMIONNAGE croit que le Bill C-183 représente une tentative totalement insuffisante de faire face aux réalités du système de négociations collectives dans la mesure où un tel procédé s'applique aux différends industriels en matière de transport. L'omission de mettre en vigueur les recommandations du rapport de l'Équipe de travail Woods qui pourraient avoir pour effet de corriger le déséquilibre fondamental qui existe dans le pouvoir de négociation dans les relations de travail en matière de transport, ou d'ajouter les options ou techniques de règlement des grèves qui font déjà partie de la législation ou qui sont proposées dans d'autres pays, constitue un grave oubli ou une abdication de responsabilité.

Il est malheureux à l'extrême que lorsqu'on demande à la direction d'avaler la pilule du «changement technologique», l'admission possible du personnel de surveillance dans les unités de négociations avec leurs compagnons de travail, etc., le ministre fédéral du Travail ait manqué l'opportunité d'insister pour que les syndicats adaptent aussi jusqu'à un certain point leur façon de penser pour faire face aux conditions de l'intérêt public et national durant les années 1970.

Dernièrement, le directeur canadien du Syndicat des Teamsters et un vice-président de la Fraternité internationale des Chauffeurs ont prédit qu'il y aurait un contrat directeur national sur le transport des marchandises pour camionnage public vers la fin des années 1970 à la place du présent système de négociations par région. A ce moment-là, en supposant que le camionnage 'de louage' soit encore capable de concurrencer malgré ses prix, il est possible que près de la moitié du dollar affecté au transport des marchandises au Canada ait passé au camionnage 'de louage' et que trois tonnes de marchandises sur quatre soient transportées par camion dans notre pays. Une grève dans de telles circonstances, ferait regretter les grèves ferroviaires des années 1950 et 1960.

Quelques-uns des changements proposés que contient le Bill C-183 sont gravement préjudiciables à la direction. Mais ce qui est encore plus important, c'est l'omission dans le Bill C-183 de *toute* période d'«attente» dans le cas des industries clés. Cette faille conceptuelle est due à l'absence de considérations sérieuses de l'aspect «intérêt public» dans les grèves.

It is not clear that there would be an immediate improvement in what passes for collective bargaining in the 'for-hire' trucking industry, if all the foregoing recommendations were followed, because it is largely external competitive forces that make strikes unacceptable. However the addition of meaningful strike settlement options would signal that Ottawa has decided that the "public interest" is a factor in major industrial disputes. It could also indicate that the pendulum can change direction if entrenched rights are abused. To this extent we believe the message could not be ignored.

None of the recommendations made herein, if adopted, would constitute a threat to the legitimate rights of workers afforded under a system of free collective bargaining. If there is a threat to the basic concepts of collective bargaining, it results from the propensity of governments to fiddle while the unorganized part of society and those on fixed incomes or pensions burn. Eventually, the wishes of the majority must find expression. The longer the delay, the louder will be the call. Union leaders with their heads firmly embedded in the sand, will be the last to hear and will be left wondering what happened to supposedly sacred concepts.

Bill C-183 should be withdrawn and reconsidered starting with the inadequate preamble.

All of which is respectfully submitted,
CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION/
ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMION-
NAGE

May, 1972

Même si toutes les recommandations qui précèdent étaient observées, ce n'est pas clair qu'il y aura une amélioration immédiate dans ce qui passe pour des négociations collectives dans l'industrie du camionnage «de louage», car ce sont les forces de concurrence largement externes qui rendent les grèves inacceptables. Cependant, l'addition d'options utiles pour le règlement des grèves indiquerait qu'Ottawa a décidé que l'«intérêt public» est un facteur dans les importants différends industriels. Elle indiquerait également que la pendule peut changer de direction si on abuse de certains droits reconnus. Sur ce point, nous croyons que le message ne saurait être ignoré.

Aucune des recommandations faites ici, si elles étaient adoptées, ne constitueraient une menace aux droits légitimes des travailleurs acquis dans un système de négociations collectives libres. S'il existe une menace pour les concepts de base des négociations collectives, elle résulte du penchant des gouvernements à jouer du violon pendant que brûle la partie non syndiquée de la société et ceux qui reçoivent des revenus fixes ou des pensions. Éventuellement, les désirs de la majorité doivent trouver leur expression. Plus cela retardera, plus on criera fort. Les chefs des syndicats, avec leur tête enterrée dans le sable, seront les derniers à entendre et ils en seront rendus à se demander ce qui est arrivé aux prétendus concepts sacrés.

le Bill C-183 devrait être retiré et être examiné de nouveau, à partir de son préambule inacceptable.

Le tout respectueusement soumis,
CANADIAN TRUCKING ASSOCIATION/
ASSOCIATION CANADIENNE DU CAMION-
NAGE.

Mai 1972.

SCHEDULE "A"

SUMMARY OF ECONOMIC COST FACTORS IN UNION PROPOSALS*

Article	Description	Present Per Annum Cost	Per Annum Cost of Union Demands in the Last Year	Per Annum Cost Increase	% Increase Over Present Costs
20	General Holidays.....	\$ 2,029,320	\$ 4,442,240	\$ 2,412,920	118.9%
21	Vacations.....	3,941,572	21,686,029	17,744,457	450.18%
22.2(h)	Payment for Meals Hourly Rated.....	—	4,757,799	4,757,799	—
34	Health and Welfare.....	2,100,000	3,864,000	1,764,000	84.0%
34.4	O.H.S.I.P.....	—	1,113,840	1,113,840	—
35	Pensions.....	420,000	5,208,000	4,788,000	1,140.0%
37	Cost of Living.....	1,259,122	6,925,174	5,666,052	450.0%
23.2(w)	Payment for Meals Highway.....	—	900,000	900,000	—
App. "C"	Rate of Pay.....	64,753,686	96,547,094	31,793,408	49.0%
Total Cost Impact.....		74,503,700	145,444,176	70,940,476	94.9%

*Extract from Brief to a Conciliation Board concerning Ontario General Freight Negotiations, prepared by Motor Transport Industrial Relations Bureau, September 9th, 1971.

ANNEXE «A» RÉSUMÉ DES FACTEURS ÉCONOMIQUES DES COÛTS DANS LES PROPOSITIONS SYNDICALES*

Article	Description	Coût actuel par année	Coût par année des demandes syndicales la dernière année	Augmentation du coût par année	% de l'augmentation sur les coûts actuels
20	Congés généraux.....	\$ 2,029,320	\$ 4,442,240	\$ 2,412,920	118.9%
21	Vacances.....	3,941,572	21,686,029	17,744,457	450.18%
22.2(h)	Paiement des repas Payés à l'heure.....	—	4,757,799	4,757,799	—
34	Santé et Bien-être.....	2,100,000	3,864,000	1,764,000	84.0%
34.4	O.H.S.I.P.....	—	1,113,840	1,113,840	—
35	Pensions.....	420,000	5,208,000	4,788,000	1,140.0%
37	Coût de la vie.....	1,259,122	6,925,174	5,666,052	450.0%
23.2(w)	Paiement des repas Chauffeurs routiers.....	—	900,000	900,000	—
Ann. "C"	Taux de salaire.....	64,753,686	96,547,094	31,793,408	49.0%
Total des coûts.....		74,503,700	145,444,176	70,940,476	94.9%

*Extrait du Mémoire à une commission de conciliation concernant les négociations générales sur les tarifs-marchandises, préparé par le Bureau des Relations industrielles du transport par véhicule à moteur, le 9 septembre 1971.

SCHEDULE "B"

ANNEXE «B»

MTIRB—WAGE RATE HISTORY—CITY DRIVERS

MTIRB—HISTOIRE DES TAUX DE SALAIRES—
CHAUFFEURS URBAINS

Date of Rate Changes	Hourly Rate	Increase During Calendar Year		Increase During Contract	
		Amount	Per- cent	Amount	Per- cent
1958.....	1.61				
January 1, 1959.....	1.68	.07	4.3		
January 1, 1960.....	1.72	.04	2.4		
January 1, 1961.....	1.78	.06	3.5	.17	10.6
NEW CONTRACT					
July 7, 1962.....	1.83	.05	2.8		
March 1, 1963.....	1.87				
December 1, 1963.....	1.92	.09	5.0		
September 1, 1964.....	1.98	.06	3.1		
June 1, 1965.....	2.00	.02	1.0	.22	12.3
NEW CONTRACT					
May 1, 1966.....	2.25	.25	12.5		
January 1, 1967.....	2.45	.20	8.9		
January 1, 1968.....	2.60				
May 1, 1968.....	2.70			.70	35.0
NEW CONTRACT					
October 1, 1968.....	2.85	.40	16.3		
March 2, 1969.....	2.95				
June 1, 1969.....	3.15	.30	10.5		
January 4, 1970.....	3.25				
May 31, 1970.....	3.35	.20	6.3		
January 2, 1971.....	3.55				
May 29, 1971.....	3.80		13.4	1.10	40.7
NEW CONTRACT					
October 1, 1971.....	4.05	.70	20.9		
April 1, 1972.....	4.22				
October 1, 1972.....	4.39	.34	8.4		
April 1, 1973.....	4.56				
October 1, 1973.....	4.86	.47	10.7		
April 1, 1974.....	5.30	.44	9.1	1.51	39.5

MTIRB 1/3/72

Date des changements de taux	Taux horaire Montant	Augmentation durant l'année civile		Augmentation durant le contrat	
		Pour- cen- tage	Montant	Pour- cen- tage	Montant
1958.....	1.61				
1 ^{er} janvier 1959.....	1.68	.07	4.3		
1 ^{er} janvier 1960.....	1.72	.04	2.4		
1 ^{er} janvier 1961.....	1.78	.06	3.5	.17	10.6
NOUVEAU CONTRAT					
7 juillet 1962.....	1.83	.05	2.8		
1 ^{er} mars 1963.....	1.87				
1 ^{er} décembre 1963.....	1.92	.09	5.0		
1 ^{er} septembre 1964.....	1.98	.06	3.1		
1 ^{er} juin 1965.....	2.00	.02	1.0	.22	12.3
NOUVEAU CONTRAT					
1 ^{er} mai 1966.....	2.25	.25	12.5		
1 ^{er} janvier 1967.....	2.45	.20	8.9		
1 ^{er} janvier 1968.....	2.60				
1 ^{er} mai 1968.....	2.70			.70	35.0
NOUVEAU CONTRAT					
1 ^{er} octobre 1968.....	2.85	.40	16.3		
2 mars 1969.....	2.95				
1 ^{er} juin 1969.....	3.15	.30	10.5		
4 janvier 1970.....	3.25				
31 mai 1970.....	3.35	.20	6.3		
2 janvier 1971.....	3.55				
29 mai 1971.....	3.80		13.4	1.10	40.7
NOUVEAU CONTRAT					
1 ^{er} octobre 1971.....	4.05	.70	20.9		
1 ^{er} avril 1972.....	4.22				
1 ^{er} octobre 1972.....	4.39	.34	8.4		
1 ^{er} avril 1973.....	4.56				
1 ^{er} octobre 1973.....	4.86	.47	10.7		
1 ^{er} avril 1974.....	5.30	.44	9.1	1.51	39.5

MTIRB 1/3/72

APPENDIX "L"

BRIEF OF THE
PROFESSIONAL INSTITUTE OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA
TO THE
HOUSE OF COMMONS COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
CONCERNING BILL C-183
AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE
MAY 1972

(1) The Professional Institute of the Public Service of Canada appreciates this opportunity to present to the Honourable Members of the Commons Labour, Manpower and Immigration Committee its views on Bill C-183, "An Act to amend the Canada Labour Code".

(2) The Professional Institute is the certified bargaining agent for approximately fifteen thousand (15,000) professional employees of the Federal Government. The membership of the Institute spans virtually the entire spectrum of academic disciplines and includes employees both of the main government departments and of separate agencies such as the National Research Council, Defence Research Board, National Film Board, etc. All of its certifications have been issued by the Public Service Staff Relations Board under the provisions of the Public Service Staff Relations Act. The Institute has, however, provided representation services of a less formal nature to its many members employed in federal agencies and corporations not subject to the Public Service Staff Relations Act.

(3) Subject to the comments presented in the subsequent paragraphs of this Brief, the Institute welcome the proposed changes incorporated in the Bill. In particular we support the Government's intention to extend collective bargaining rights to categories of employees hitherto outside the scope of the legislation; and we endorse the imaginative, yet, in our view, workable, formula laid down to enable the effects of technological change to be dealt with in collective bargaining regardless of the time such changes are introduced. On a number of other proposals, such as those relating to the composition and powers of the Board, we have had insufficient experience with the old legislation to be able to assess fully their implications, but we find nothing objectionable in them.

BARGAINING RIGHTS FOR PROFESSIONALS

(4) When the Minister presented Bill C-183 to Parliament in March of this year he said that one of the aims of the proposed legislation was to rectify the situation whereby professional employees have tended to be put "into a kind of no man's land between management on the one side and the organized worker on the other without the right to be certified"; this rectification would come about by extending bargaining rights to professionals. Being the largest Canadian organization representing solely professional employees in collective bargaining, the Institute wholeheartedly supports this recognition by the Government. We feel our experience has demonstrated that any theoretical objections which anyone may have entertained about inherent contradictions in collective bargaining for

APPENDICE «L»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DU SERVICE PUBLIC DU CANADA
AU COMITÉ DE
LA CHAMBRE DES COMMUNES
DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE
L'IMMIGRATION
AU SUJET DU BILL C-183
LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
MAI 1972

(1) L'Institut Professionnel du Service public du Canada est heureux de pouvoir présenter aux membres du Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, son opinion sur le Bill C-183, «Loi modifiant le Code canadien du travail».

(2) L'Institut professionnel est l'agent négociateur accrédité d'environ quinze mille (15,000) professionnels du gouvernement fédéral. Les membres de l'Institut comprennent des représentants de pratiquement toutes les disciplines académiques et ils sont au service soit de ministères gouvernementaux soit d'organismes indépendants tels que le Conseil national de recherches, le Conseil de recherches pour la défense, l'Office national du film et autres. Toutes les accréditations de l'Institut lui ont été émises par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique selon les termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'Institut représente également, de façon moins formelle, plusieurs employés d'agences et de corporations fédérales qui ne sont pas sujettes à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

(3) En général, nous approuvons les changements proposés par le gouvernement dans le Bill à l'étude; cependant nous exprimerons certaines objections au cours des paragraphes suivants. Nous appuyons tout particulièrement l'intention du gouvernement d'accorder le droit à la négociation collective à des catégories d'employés qui n'ont pu s'en prévaloir jusqu'à présent; nous approuvons également la formule imaginative et, à notre avis, fort praticable, de soumettre les effets du changement technologique à la négociation collective, quel que soit le moment où un tel changement est introduit. Pour ce qui est de certaines autres propositions, comme celles que concernent la composition et les pouvoirs du Conseil, nous n'avons pas assez d'expérience avec la vieille législation pour évaluer pleinement leurs implications, mais nous n'y voyons aucun inconvénient.

DROITS DES PROFESSIONNELS VIS-À-VIS DE LA
NÉGOCIATION COLLECTIVE

(4) Lors de la présentation du Bill C-183 en Chambre, au mois de mars de la présente année, le Ministre avait affirmé que l'un des buts de l'amendement était de corriger la situation selon laquelle les professionnels avaient été placés «dans un secteur à part, entre d'un côté le patronat et de l'autre le salariat organisé, sans qu'ils aient droit à l'accréditation». Toujours selon le Ministre, on pourrait remédier à la situation en accordant aux professionnels le droit à la négociation collective. L'Institut, en tant que plus grand représentant canadien de professionnels dans le cadre de la négociation collective, appuie entièrement le gouvernement sur ce point. Notre expérience nous a prouvé que toutes les objections théoriques qui surgissent à propos de la négociation collective pour

professionals are not supported in practical terms. If, indeed, as the preamble to Bill C-183 implies, it is the Government's view that the common well-being is promoted through free collective bargaining and the constructive settlement of disputes, we see no reason why the same belief should not be valid as regards bargaining for professional employees.

(5) It is our opinion, however, that in putting an end to one "no man's land" situation the Bill will probably be creating another such situation. This would result from the narrow definition of the term "professional employee" in the Bill, which is as follows:

"professional employee" means an employee who

(a) is, in the course of his employment, engaged in the application of specialized knowledge ordinarily acquired by a course of instruction and study resulting in graduation from a university or similar institution, and

(b) is, or is eligible to be, a member of a professional organization that is authorized by statute to establish the qualifications for membership in the organization;"

The consequence of this definition and related sections of the bill is that certifications could be granted in respect of professional engineers, medical doctors, architects, nurses, etc. without any serious disagreement about the appropriateness of the proposed bargaining unit. However, employees such as chemists, physicists, biologists, economists, etc., not being "professional employees" within the meaning of the Bill, would be in no man's land in that a would-be bargaining agent would have to persuade the Canada Labour Relations Board that these groupings were appropriate for collective bargaining purposes. On reviewing the case-law established by the Canada Labour Relations Board, as well as the other labour relations boards, on the determination of the appropriate bargaining unit, one could only conclude that the Board would not be prepared to hold that the economists, say, of Air Canada would constitute an appropriate bargaining unit. In all probability such employees would find themselves either included in a bargaining unit of non-professional employees or not included in any bargaining unit at all. Their engineer and lawyer colleagues, in the meantime, would be eligible for membership of a bargaining unit of "professional employees", and their non-professional colleagues might be included in some other bargaining unit. In our view, the situation described above is almost certain to come about and it would be an undesirable one.

(6) In addition to having the effect of denying meaningful collective bargaining to employees such as economists, chemists, etc., the Government's proposals would, in our view, leave many professional bargaining units in a very weak position. This would result from the fact that many employers do not employ large numbers of "professionals", within the meaning of the Bill. In addition, one could normally expect that a large number of professionals would be excluded from bargaining units as being persons who perform management functions.

les professionnels et de ses contradictions inhérentes, n'ont rien à voir avec la pratique. En fait, si, tel que l'avance le préambule du Bill C-183, le gouvernement a pour conviction profonde que la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends favorise le bien-être de tous, nous ne voyons aucune raison valable de ne pas croire au même principe lorsqu'on en vient à la question de la négociation collective pour les professionnels.

(5) Cependant, nous croyons qu'en mettant fin à une situation d'injustice pour les professionnels, le Bill créera probablement une autre situation indésirable et ceci, par l'étroitesse de sa définition du terme «professionnel». La voici:

««professionnel» désigne un employé

a) qui, dans le cadre de son emploi, est engagé dans la mise en application de connaissances spéciales habituellement acquises à la suite d'études aboutissant à un diplôme délivré par une université ou une autre institution du même genre, et

b) qui est membre ou admissible à devenir membre d'un organisme professionnel autorisé par une loi à définir les qualités requises de ses membres;»

La conséquence immédiate de cette définition ainsi que des articles du Bill qui s'y rapportent, c'est que des accreditations peuvent être accordées aux unités de négociation des ingénieurs professionnels, des médecins, des architectes, des infirmières et autres, sans trop de difficultés pour ce qui est de la détermination de l'unité habile à négocier. Par contre, des employés tels que les chimistes, les physiciens, les biologistes, les économistes et autres, n'étant pas «professionnels» au sens où le Bill l'entend, demeureraient dans une sorte de «secteur à part»; en effet, toute organisation qui voudrait devenir leur agent négociateur se verrait dans l'obligation de persuader le Conseil canadien des relations ouvrières que ces groupes d'employés constituent une unité habile à négocier collectivement. Or, si nous étudions la jurisprudence établie par le Conseil canadien des relations ouvrières et celle d'autres conseils de relations ouvrières, dans les cas de détermination des unités de négociation habiles à négocier, nous ne pouvons en arriver qu'à une seule conclusion: le Conseil ne serait pas prêt à accorder aux économistes d'Air Canada, par exemple, le droit de former une unité de négociation. Selon toute probabilité, ces employés se retrouveraient membres d'une unité de négociation d'employés non professionnels ou simplement n'appartiendraient à aucune unité de négociation. Entretemps, leurs collègues ingénieurs et avocats pourraient appartenir à une unité de négociation de «professionnels», tandis que leurs collègues non professionnels auraient leur propre unité de négociation. A notre avis, ce genre de situation se présentera sûrement et elle n'est pas souhaitable.

(6) En plus de refuser à des groupes d'employés tels que les économistes, les chimistes et autres, un véritable accès à la négociation collective, les propositions du gouvernement, selon nous, placeraient plusieurs unités de négociation professionnelles dans une position assez précaire. En effet, nombreux sont les employeurs qui n'engagent pas beaucoup de «professionnels», selon les termes du Bill. On pourrait aussi s'attendre, en temps normal, à ce qu'un nombre important de professionnels soient exclus des unités de négociation comme étant des personnes préposées à la gestion.

(7) The Institute also feels that consideration should be given to the manner in which many large employers classify their employees for the purpose of establishing their terms and conditions of employment. The evidence is that most major employers do not differentiate between their employees on the basis of whether the employees are "professionals" or not, within the meaning of the Act, or whether they belong to a particular profession or not; rather they tend to treat their employees on the basis of broad categories. In a recent report by the Pay Research Bureau of the Public Service Staff Relations Board, it was found that in 68.4% of the employers surveyed—which included most major employers in Canada—a single pay plan is used for all "professional" classes, the term "professional" being used there in a broad sense. (P.R.B. Report 70-76). Particularly in the light of this situation, we feel that the provisions of the Bill could have somewhat disruptive effects on existing systems of personnel administration.

(8) For the above reasons, the Institute would urge a reconsideration of the definition of "professional employee". We feel that collective bargaining would be much more meaningful if this definition were changed in order to reflect the community of interests which undoubtedly exists between university educated and professionally qualified employees as a whole. It might interest the Committee to know that in the Federal Public Service, which from a classification point of view and the point of view of the appropriateness of bargaining units, (see Section 32(3) of the Public Service Staff Relations Act), divides its employees into broad occupational categories, one of the occupational categories is the "Scientific and Professional Category", which, generally speaking, includes all employees for whom university graduation or professional licensing is a mandatory requirement. We are setting out as an Appendix to this Brief the definition of the Scientific and Professional Category established by the Public Service Commission.

(9) Our proposal is that the definition of "professional employee" in the Bill be amended to read as follows:

"professional employee" means an employee who

(a) is, in the course of his employment, engaged in the application of specialized knowledge ordinarily acquired by a course of instruction and study resulting in graduation from a university or similar institution, or

(b) is, or is eligible to be, a member of a professional organization that is authorized by statute to establish the qualifications for membership in the organization;"

The Committee will note that the only change being proposed here by the Institute is the substitution of the word "or" for the word "and" between parts (a) and (b) of the above definition.

LICENSING BODIES AND BARGAINING FOR PROFESSIONALS

(10) One of the recommendations of the Woods Task Force concerning bargaining for professionals was that the bargaining agent should be a separate organization from the professional licensing body. The Task Force was concerned about protecting the public interest, which it seemed to think might not be well served if one and the same organization was responsible for regulating entry

(7) L'Institut est également d'avis que l'on devrait prêter attention à la façon dont plusieurs gros employeurs classifient leurs employés dans le but de fixer leurs conditions d'emploi. En fait, la plupart de ces employeurs ne font aucune différence entre leurs employés «professionnels» ou non, selon les termes de la Loi, ni entre ceux qui détiennent un permis de pratique et ceux qui n'en ont pas; ils tendent plutôt à grouper leurs employés dans des catégories assez larges. Un récent rapport publié par le Bureau de recherches sur les traitements de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, faisait ressortir que, chez les employeurs qui se sont prêtés à l'étude, lesquels comptaient la majorité des employeurs canadiens d'importance, 68,4 p. cent d'entre eux utilisent un seul plan de rémunération pour toutes leurs classes «professionnelles», le terme «professionnel» étant cette fois utilisé dans son sens large (B.R.T. Rapport 70-76). Dans cette optique, il nous semble que les dispositions du Bill pourraient avoir un effet quelque peu néfaste sur les systèmes de gestion déjà existants.

(8) Voilà pourquoi l'Institut préconise une redéfinition du terme «professionnel». Nous croyons que la négociation collective pourrait être beaucoup plus valable si cette définition était modifiée de façon à refléter la communauté d'intérêts qui existe sûrement entre l'ensemble des diplômés universitaires et des employés qui ont des qualifications professionnelles. Les membres du Comité seront peut-être intéressés d'apprendre que la Fonction publique fédérale, aux fins de classification et de détermination des unités de négociation habiles à négocier (voir article 32(3) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique), divise ses employés en vastes catégories d'emploi. L'une de ces catégories, la catégorie scientifique et professionnelle, comprend, à toutes fins pratiques, tous les employés qui sont obligés de détenir un diplôme ou de se voir décerner un permis. Vous trouverez, en annexe à ce mémoire, la définition de la catégorie scientifique et professionnelle, telle qu'établie par la Commission de la Fonction publique.

(9) Nous proposons donc que la définition du terme «professionnel» soit amendée comme suit dans le Bill:

««professionnel» désigne un employé

a) qui, dans le cadre de son emploi, est engagé dans la mise en application de connaissances spéciales habituellement acquises à la suite d'études aboutissant à un diplôme délivré par une université ou une autre institution du même genre, ou

b) qui est membre ou admissible à devenir membre d'un organisme professionnel autorisé par une loi à définir les qualités requises de ses membres;»

Vous remarquerez que le seul changement proposé par l'Institut consiste en la substitution du mot «ou» au mot «et» entre les parties a) et b) de la définition citée plus haut.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES PROFESSIONNELS ET LES ORGANISMES QUI DÉLIVRENT LES PERMIS DE PRATIQUE

(10) Parmi ses recommandations sur la négociation collective par rapport aux professionnels, le rapport Woods avait exprimé le souhait que l'agent négociateur pour les professionnels soit un organisme distinct de celui qui octroie les permis. Le Groupe d'étude s'était montré anxieux de protéger le public; il avait en effet pressenti que, si l'agent négociateur et l'organisme qui octroie les

into the profession and representing its members in collective bargaining. In the Bill, no account appears to have been taken of this recommendation by the Task Force. We would suggest that there is some validity to the Task Force's observations and we therefore propose that an appropriate amendment be made to the Bill, possibly to the definition of the term "trade union" or "bargaining agent", to provide that professional organizations which are authorized by statute to establish the qualifications for membership in the organization may not become certified bargaining agents under the Code.

SUCCESSOR RIGHTS

(11) Section 145 of the Bill deals with circumstances where a "portion of the Public Service" covered by the Public Service Staff Relations Act becomes a corporation coming under the Code. The Institute supports the provisions of this section. However, the section fails to recognize the possibility of a *part* of a portion of the Public Service specified in the Schedule to the Public Service Staff Relations Act ceasing to come under the provisions of the Public Service Staff Relations Act. For example, if the Ministry of Transport ceased to come under the Public Service Staff Relations Act, Section 145(1) would continue in force the provisions of collective agreements relating to Ministry of Transport employees. If, on the other hand, one part of the Ministry of Transport is split off from the Ministry and becomes a separate agency coming under the Canada Labour Code, Section 145 would not apply. This would result from the reference in Section 145(1) to the deletion of "the name of any portion of the public service of Canada specified from time to time in Part I or Part II of Schedule A to the Public Service Staff Relations Act". We would propose that the opening words of Section 145(1) be amended so as to provide that when any portion of the Public Service coming under the Public Service Staff Relations Act or any part of such a portion ceases to be part of the Public Service as defined in the Public Service Staff Relations Act, and becomes a corporation or a part of a corporation to which the Code applies, then Section 145 would be operative.

CATEGORY DEFINITION

The Scientific and Professional Category is composed of occupational groups engaged in the application of a comprehensive body of knowledge acquired through university graduation in fields specified in the group definitions, and of professional groups in which membership in Canada is generally controlled by legally established licensing bodies.

Inclusions

Positions included in the category are those in which one or more of the following is of primary importance:

- The application of knowledge, principles, or skills specific to the comprehensive body of knowledge or to the profession required in the appropriate occupational group.
- The supervision or direction of programs or activities performed primarily by employees included in the Scientific and Professional Category.

permis ne faisaient qu'un, l'intérêt du public pourrait s'en ressentir. Or, on ne semble avoir aucunement tenu compte de cette recommandation du rapport Woods dans le Bill C-183. A L'Institut, nous croyons que les observations du rapport sont justes et nous désirons par conséquent proposer un amendement au Bill. Cet amendement, qui pourrait être intégré à la définition du terme «syndicat» ou «agent négociateur», défendrait à un organisme professionnel autorisé par une loi les qualités requises de ses membres, de devenir agent négociateur accrédité selon les termes du Code.

DROITS DU SUCESSEUR

(11) L'article 145 du Bill traite des circonstances lors desquelles un «élément de la Fonction publique» soumis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, est constitué en une corporation régie par le Code canadien du travail. L'Institut approuve les dispositions de cet article. Toutefois, celui-ci ne mentionne pas la possibilité qu'une *partie* d'un élément de la Fonction publique spécifié à l'annexe de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, cesse d'être sujette à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Prenons le cas du Ministère des Transports qui cesserait d'être soumis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique; l'article 145(1) du Bill entrerait en vigueur et assurerait aux employés du Ministère des Transports la validité de leur convention collective. Par contre, si une partie du Ministère des Transports se dissociait du Ministère et devenait un organisme indépendant, sujet aux dispositions du Code canadien du travail, alors l'article 145 ne pourrait plus s'appliquer. Cette conséquence découlerait du fait que l'on mentionne à l'article 145(1) la rature «de la Partie I ou de la Partie II de l'annexe A de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique» du «nom d'un élément de la Fonction publique du Canada qui y est spécifié à l'occasion». Nous proposons l'amendement de quelques mots de l'article 145(1) de sorte que tout élément de la Fonction publique ou toute partie d'un tel élément, sujet à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui cesse d'appartenir à la Fonction publique, telle que définie dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et devient une corporation ou une partie d'une corporation régie par le Code, puisse jouir des dispositions de l'article 145.

DÉFINITION DE LA CATÉGORIE

La Catégorie scientifique et professionnelle se compose des groupes d'occupations qui appliquent de vastes connaissances acquises à l'université dans les domaines spécifiés dans les définitions du groupe, et des groupes de professions dont l'exercice au Canada est généralement autorisé et réglementé par des organismes légalement constitués.

Sont inclus

Les postes inclus dans la catégorie sont ceux où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont d'importance fondamentale:

- Appliquer les connaissances, les principes, ou les aptitudes qui sont particuliers aux vastes connaissances ou à la profession exigées dans le groupe d'occupations approprié.
- Surveiller ou diriger les programmes ou les formes d'activité exécutés principalement par des employés inclus dans la Catégorie scientifique et professionnelle.

Exclusions

Positions excluded from the category are those in which:

- Qualifications for a group in the Scientific and Professional Category are not mandatory.
- The primary duties and responsibilities are included in the definition of any group in another category.

Sont exclus

Les postes exclus de la catégorie sont ceux dont:

- Les qualités exigées dans un groupe de la Catégorie scientifique et professionnelle ne sont pas obligatoires.
- Les fonctions et les responsabilités fondamentales sont incluses dans la définition d'un groupe d'une autre catégorie.

APPENDIX «M»

BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS
ASSOCIATION

May 2 1972

Chairman and Members, House of Commons Standing
Committee on Labour, Manpower and Immigration,
c/o Miss S. Sirpaul,
Clerk of the Committee,
Room 623,
Vanguard Building,
171 Slater Street,
OTTAWA, Ontario K1P 5H7

Gentlemen:

Attached is a brief which we are forwarding to you in connection with the proposed Bill C-183—An Act to amend the Canada Labour Code. We are sending 35 copies for distribution among members of the Committee.

This Association comes under federal jurisdiction and will be directly affected by this legislation. We are pleased to have the opportunity of making an oral presentation, and look forward to doing so before you on May 16th.

Yours truly,
E. M. Strang
President.

BILL C-183
AN ACT TO AMEND
THE CANADA LABOUR CODE
SUMMARY

Supervisory Employees:

Section 125(4) gives preferred attention to the proposed Canada Labour Relations Board to consider granting certification to a unit of supervisory personnel. This is a cause for serious concern, as it places true supervisory personnel in an impossible situation. The present Labour Code more clearly defines how judgement of the Board be exercised, and it is recommended that this be retained.

Certification and De-Certification:

The new arrangement for certification of a bargaining unit makes it possible for a very small portion of the work force in favour of the bargaining agent to enable certification. It is recommended that better than 50% of the entire work force be required to grant bargaining rights.

Technological Change:

The manner in which this is now presented in the proposed Bill is unclear in one area. There should be a word "or" after Section 149(2)(a)(ii). Furthermore, the word "and" after Section 149(2)(c)(i) can give rise to serious difficulties during negotiation. It is believed that an error in drafting occurred, and the word "or" should replace the word "and".

APPENDICE «M»

ASSOCIATION DES PATRONS ARMATEURS DE
COLOMBIE-BRITANNIQUE

Le 2 mai 1972

M. le président et MM. les membres du Comité permanent
du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration
a/s greffier du Comité
Mlle S. Sirpaul
Pièce 623
Édifice Vanguard
171, rue Slater
OTTAWA (Ontario) K1P 5H7

Messieurs,

Vous trouverez ci-joint un mémoire concernant le Bill C-183—Loi modifiant le Code canadien du travail. Nous vous envoyons également 35 exemplaires de ce document aux fins de distribution.

Notre association relève de la compétence fédérale et elle sera directement touchée par cette loi. Nous sommes heureux de l'occasion qui nous est donnée de faire un exposé oral, et c'est avec plaisir que nous envisageons de comparaître devant vous le 16 mai.

Veuillez agréer, Messieurs, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Pour le président
E. M. Strang

BILL C-183
LOI MODIFIANT
LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
RÉSUMÉ

Employés de surveillance

L'article 125(4) accorde au Conseil canadien des relations de travail proposé le privilège de décider si une unité d'employés de surveillance mérite l'accréditation. Cette disposition suscite de sérieuses inquiétudes puisqu'elles placent tout le personnel de surveillance reconnu dans une situation impossible. L'actuel Code canadien du travail définit plus clairement comment le Conseil doit exercer son jugement et nous recommandons le maintien de ces dispositions.

Accréditation et annulation d'accréditation

La nouvelle disposition relative à l'accréditation d'une unité de négociation permet à une très petite fraction des employés en faveur de l'agent négociateur de faire habilitier l'accréditation. Nous recommandons qu'on exige l'assentiment de plus de 50 p. 100 de l'ensemble des employés avant d'accorder les droits de négociation.

Changements technologiques

Dans une partie du projet de loi, le libellé de cette disposition n'est pas explicite. Il faudrait insérer le mot «ou» après le sous-alinéa (ii) de l'article 149 (2) (a). L'emploi du mot «et» après le sous-alinéa (i) de l'article 149 (2) (c) peut susciter de sérieuses difficultés durant les négociations. On pense qu'une erreur de rédaction a été commise et le mot «ou» devrait remplacer le mot «et».

Decision of the Arbitrator:

Section 156(1) makes decision of the arbitrator final and not to be questioned or reviewed by any court. It is considered that if a mistake in law has occurred, it should be possible to have a review by a court. Irresponsibility in the form of illegal and wildcat strikes during the currency of an agreement have been taking place with alarming frequency. For this reason an addition to Section 156(1) should be made which would permit the filing of an arbitrator's or board of arbitration's report in a federal court to act as a judgement of the court if there has been failure to comply.

Powers of Arbitrator:

Section 157 provides that an arbitrator or board of arbitration may upset any discharge or discipline of an employee by the employer for cause. This erodes the right of management, and the power of the arbitrator or board of arbitration should be added to establishing that the cause for action was valid.

SUBMISSION OF
BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS
ASSOCIATION
TO
HOUSE OF COMMONS STANDING COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
RESPECTING
BILL C-183
AN ACT TO AMEND
THE CANADA LABOUR CODE

Vancouver, B.C.
May 2, 1972.

BILL C-183
AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE

The British Columbia Maritime Employers Association, an employers' organization formed to negotiate and administer agreements involving labour in the waterfront industry in British Columbia, has examined the proposed amendments to the Canada Labour Code as set forth in Bill C-183, and wishes to comment and make recommendations thereon.

Supervisory Employees

Provision is made particularly for the Canada Labour Relations Board, as constituted by this proposed Bill C-183, to determine that a unit of supervisory personnel is appropriate for collective bargaining. Such a position gives rise to grave concern. Any person charged with the duty of directing and supervising personnel is in an invidious position if he belongs to the same union as the men who are under his supervision. Even if he belongs to a union which is separate and apart from the one to which employees under his supervision belong, he is still in a very difficult position. He will find himself unable to fulfil his function without bias or pressure. The provision for supervisory employees to be in a union is wrong in principle.

Décision rendue par un arbitre

L'article 156(1) prévoit que la décision rendue par un arbitre est définitive et qu'elle ne peut être mise en question devant un tribunal ni révisée par un tribunal. On pense que si une erreur judiciaire a été commise, il devrait être possible de faire réviser la décision par un tribunal. L'irresponsabilité qui se manifeste sous la forme de grèves illégales et tournantes lorsqu'une convention collective est en vigueur, se répète avec une fréquence alarmante. Pour cette raison, il faudrait ajouter une disposition supplémentaire à l'article 156(1) qui permettrait de déposer le rapport de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage devant un tribunal fédéral qui aurait force de jugement si la convention n'est pas respectée.

Pouvoirs des arbitres

L'article 157 prévoit qu'un arbitre ou un conseil d'arbitrage a le pouvoir d'annuler toute décision de congédiement ou toute mesure disciplinaire prise contre un employé par son employeur pour une raison suffisante. Cette disposition porte atteinte aux droits de la direction, et le pouvoir de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage devrait se limiter à établir que la sanction était justifiée.

MÉMOIRE
CONCERNANT
LE BILL C-183
LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PRÉSENTÉ
AU COMITÉ PERMANENT
DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE
L'IMMIGRATION
PAR
L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE
LA COLOMBIE-BRITANNIQUE
Vancouver, (C.-B.)
Le 2 mai 1972.

BILL C-183
LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

L'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique, organisation d'employeurs qui a été formée pour négocier et appliquer les conventions collectives concernant les travailleurs des ports de la Colombie-Britannique, a étudié les projets de modifications au Code canadien du travail stipulées dans le Bill C-183, et elle désire présenter des commentaires et des recommandations à ce sujet.

Employés de Surveillance

On prévoit que le Conseil canadien des relations de travail, tel qu'il est défini dans le Bill C-183, soit autorisé à déterminer qu'une unité d'employés de surveillance est habilitée à négocier collectivement. Une telle situation suscite de graves inquiétudes. Toute personne ayant des employés sous sa direction et sa surveillance se trouve dans une situation ingrate si elle appartient au même syndicat que ses subordonnés. Même dans le cas contraire elle est encore dans une situation délicate. Elle ne pourra pas remplir ses fonctions impartialement ou sans subir des pressions. La disposition prévoyant que des employés de surveillance soient syndiqués est fondamentalement erronée.

Under Section 118(p)(ii), provision is made for the Canada Labour Relations Board to decide whether a person performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. This is similar to what presently exists in the Industrial Relations Disputes and Investigation Act. The objection which is made to the inclusion of 125(4) (the new proposed clause) is that it has the effect of suggesting to the Board that supervisory employees should receive preferred attention in giving consideration to 118(p)(ii). To water down the function of true supervisory personnel will have the effect of reducing productivity. Canada as an exporting nation can ill-afford any restrictions that will bring about such a condition. Unionization of management personnel can only have the psychological effect of suggesting in the mind of the union worker that he need not be concerned about following instructions. It should be left to the judgment of the Canada Labour Relations Board to decide in the circumstances whether an employee or a group of employees serve a supervisory function, and if so, it is already provided under Section 118, without having it re-iterated in Section 125. There is provision for judgment in Section 125, but the section which is in the present Labour Code is clear and much better. It reads as follows:

"employee' means a person employed to do skilled or unskilled manual, clerical or technical work, but does not include

(a) a manager or superintendent, or any other person who, in the opinion of the Board, exercises management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations, . . ."

It is recommended that this current provision be employed in the proposed Bill in place of 118(p)(ii), and that 125(4) be eliminated.

Certification and De-Certification

Under Section 127 of Bill C-183, there is a new provision for certification of a bargaining agent. Where a mandatory vote is necessary, the requirement for union membership is now reduced to not less than 35 per cent and no more than 50 per cent. This of course makes it much easier for a union to obtain certification than before, but it is much easier still because the Bill goes on to state that the vote totalling more than 50 per cent of the ballots cast will give certification to the bargaining unit. It would seem only reasonable that at least better than 50 per cent of the total work force should be required to give the union bargaining rights, and it is suggested that this modification be made. Otherwise, it is conceivable that slightly better than 17 per cent of the work force could bring about unionization. This could hardly be considered reasonable representation of the whole work force.

Technological Change

The sections covering technological change in the old Bill C-253 gave rise to a storm of protest from industry because they proposed a radical change in the contract relationship between unions and employers. For the first time it suggested that unions would be in a position to strike during the term of an agreement unless there was

En vertu de l'Article 118(p)(ii), le Conseil canadien des relations de travail a le pouvoir de décider si une personne participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles. Cette disposition est semblable à celle qui est en vigueur actuellement dans la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. L'objection formulée au sujet de l'Article 125(4) qui a été nouvellement proposé résulte du fait qu'il semble suggérer au Conseil que les employés de surveillance devraient faire l'objet d'une attention particulière dans l'interprétation de l'Article 118(p)(ii). L'affaiblissement de la fonction du personnel de surveillance reconnu causera une réduction de productivité. En tant que pays exportateur, le Canada ne peut se permettre des restrictions qui entraîneraient de tels résultats. L'adhésion du personnel de direction à un syndicat ne peut qu'induire psychologiquement les travailleurs syndiqués à penser qu'ils n'ont pas à se préoccuper de suivre des instructions. Le Conseil canadien des relations de travail devrait être libre de décider dans une situation donnée si un employé ou un groupe d'employés remplit des fonctions de surveillance, et dans l'affirmative, cette question étant déjà prévue à l'Article 118, il n'est pas nécessaire de le répéter à l'Article 125. Ce dernier contient déjà une disposition relative à cette détermination, mais l'article du Code du travail actuel est clair et plus explicite. Il se lit comme suit:

«employé» ou «travailleur» désigne une personne employée pour accomplir du travail manuel spécialisé ou non spécialisé, du travail de bureau ou du travail technique, mais ne comprend pas

(a) un gérant ou surintendant, ni une autre personne qui, selon le Conseil, exerce des fonctions de direction ou est employée à titre confidentiel relativement aux relations ouvrières, . . . »

Nous recommandons que cette disposition soit insérée dans le bill proposé au lieu de l'article 118(p)(ii) et que l'article 125(4) soit supprimé.

Accréditation et Annulation d'Accréditation

L'article 127 du Bill C-183, contient une nouvelle disposition relative à l'accréditation des agents négociateurs. L'orsqu'un scrutin de représentation est nécessaire, 35 p. 100 au moins et 50 p. 100 au plus des employés de l'unité doivent être membres d'un syndicat. Bien entendu, cette disposition permet à un syndicat d'obtenir l'accréditation plus facilement qu'auparavant, mais la tâche est encore rendue plus aisée, car le bill stipule que le scrutin totalisant plus de 50 p. 100 des votes permettra d'accorder l'accréditation à l'unité de négociation. Il ne semblerait que raisonnable d'exiger l'approbation d'au moins plus de 50 p. 100 de l'ensemble des effectifs pour accorder au syndicat la responsabilité des négociations collectives, et nous suggérons que cette modification soit apportée. Sinon, il est concevable qu'un peu plus de 17 pour cent des effectifs puissent favoriser l'adhésion à un syndicat, ce qui pourrait difficilement être considéré comme une représentation raisonnable de l'ensemble des employés.

Changement technologique

Les articles de l'ancien Bill C-253, concernant les changements technologiques ont suscité de nombreuses protestations dans notre industrie car ils proposent un changement radical dans les relations contractuelles entre syndicats et employeurs. Pour la première fois, il a été suggéré que les syndicats pourraient lancer un ordre de

negotiation beforehand to satisfy the union. the intention of the legislation was to enable employees to be protected in the event of technological change, which is reasonable in itself, but to bring this about by means of strike action can only have one of two effects. It would interfere with the development of new technology in order that companies could remain competitive, or it would give rise to numerous disputes and consequent delay in the implementation of any technological changes. Canada, so dependent upon the export market, could be seriously injured.

As a result of the protests, modification has been introduced into Bill C-183. Public announcement by the Minister of Labour indicated that the modifications would meet the objections of the employers. Section 149 is the attempt to meet this objection. Unfortunately, it is unclear in the way it has been drafted, and under sub-section (2)(c)(i) the inclusion of the word "and" at the end can only have the result of creating a very serious problem. Surely the aim of the government should be to enable the negotiation of agreements with as little difficulty as possible. The inclusion of 149(2)(c)(ii) with 149(2)(c)(i) would have the opposite effect, for it would give rise to serious problems during negotiation. It is to be hoped that this was an error in the drafting, and the word "or" should have been used in place of the word "and".

If "or" is used, this would make necessary the inclusion of protection for the employees, or alternatively, that an arrangement has been reached between the parties for reasons best known to themselves, to set aside any reference to technological change and the proposed legislation. Many agreements now include clauses protecting employees against significant change as the result of new technology. The change of the word "and" to "or" after 149(2)(c)(i) would avoid the dispute likely to arise as mentioned above. It would seem also that there is an oversight in not including the word "or" in Section 149, sub-section (2)(a)(ii). Without this, its relationship to the whole of sub-section (2) is not clear.

Decision of Arbitrator

Under Section 156(1), the decision of the Arbitrator is final and shall not be questioned or reviewed by any court. This in itself seems drastic. The fact that a review might be made by a court if an arbitrator has made a mistake in law, has the effect of making the arbitrator or board of arbitration more careful in reaching a decision. It would be better to provide that review by a court be possible if there has been a mistake in law.

One of the things that has given rise to great difficulty in this industry is the illegal and irresponsible activities of union officers and some union members during the currency of an agreement, whereby the terms of the agreement are flagrantly broken. The waterfront industry is notorious for its primitive approach to such matters as agreements. But it has been observed that this type of activity is now spilling over into a number of other industries. Such activity has been observed in the Post Office, the communications industry, and the railways.

For the above reasons, it is suggested that the following be added to Section 156(1):
"and

grève pendant que des conventions collectives sont en vigueur à moins qu'il n'y ait eu des négociations préalables pour satisfaire le syndicat. L'objectif de la loi était de fournir aux employés une certaine protection dans le cas de changements technologiques, ce qui est raisonnable d'ailleurs; mais assurer cette protection au moyen de la grève ne peut entraîner qu'une des deux répercussions possibles. Ceci gênerait le développement de nouvelles méthodes technologiques nécessaires aux sociétés pour demeurer concurrentielles, ou causerait de nombreuses disputes et donc des délais dans la mise en œuvre de changements technologiques. La Canada, qui dépend tant du marché d'exportation, pourrait en souffrir gravement.

Par suite des protestations, le Bill C-183 a été modifié. Dans une déclaration publique le Ministre du Travail a indiqué que ces modifications répondraient aux objections des employeurs. L'article 149 essaie de répondre à cette objection. Malheureusement, la rédaction n'en est pas très claire, et sous le paragraphe (2)c)i) l'inclusion du mot «et» à la fin de la phrase ne peut avoir comme conséquence que de créer un très grave problème. Certes, le but du gouvernement devrait être de permettre que la négociation de conventions se fasse avec aussi peu de difficulté que possible. L'inclusion de 149(2)c)ii) et de 149(2)c)i) aurait un effet contraire, parce que ceci occasionnerait de sérieux problèmes durant les négociations. Nous espérons que ceci était une erreur de rédaction, et nous sommes d'avis que le mot «ou» aurait dû être utilisé au lieu du mot «et».

Si on employait «ou», ceci rendrait nécessaire l'inclusion de la protection des employés, ou alternativement, qu'un arrangement suit fait entre les partis pour leurs propres raisons, d'oublier toutes références aux changements technologiques et à la loi proposée. Beaucoup de conventions comprennent maintenant des articles protégeant les employés contre des changements significatifs découlant de la nouvelle technologie. Le changement du mot «et» à «ou» à la fin de l'article 149(2)c)i) éviterait qu'une dispute ne s'élève comme mentionné ci-haut. Il nous semble aussi qu'il y a eu oubli en n'incluant pas le mot «ou» dans l'article 149, paragraphe (2)a)ii). Sans ceci, son rapport à l'ensemble du paragraphe (2) n'est pas clair.

Décision de l'arbitre

Selon l'article 156(1), la décision de l'arbitre est définitive et ne peut être mise en question devant un tribunal, ce qui nous semble plutôt rigoureux. Le fait qu'une révision pourrait être faite par un tribunal si un arbitre commet une faute en loi a l'effet de rendre l'arbitre ou le conseil d'arbitrage plus prudent dans leurs décisions. Il serait mieux de prévoir qu'une révision par un tribunal soit possible s'il y avait une faute en loi.

Beaucoup de difficultés ont été créées dans notre industrie du fait que les dirigeants et certains membres de syndicats ont agi d'une façon illégale et irresponsable durant la durée de la convention, et de ce fait, les termes de cette convention ont été violés scandaleusement. L'industrie portuaire est reconnue pour son attitude primitive envers les conventions, mais on a constaté que ce genre d'activité se répand dans un certain nombre de nos industries. On a observé des activités de ce genre au bureau de poste, dans l'industrie des communications et celles des chemins de fer.

Pour les raisons mentionnées ci-dessus, nous suggérons que le texte suivant soit ajouté à l'article 156(1):
«et

(a) if there has been failure to comply with the order or decision, any person or organization affected thereby may file immediately in the Federal Court of Canada a copy of the order or decision exclusive of the reasons therefor.

(b) on filing in the Federal Court of Canada under sub-section (1)(a), an order or decision of an arbitrator or board of arbitration, such order or decision shall have the same force and effect as if the order or decision were a judgment obtained in that court."

This suggested addition applies with equal force to the union, the union member, or the employer. It is only reasonable that where all efforts to settle a disagreement have been fulfilled and a decision has been reached by someone independent of the parties, then that decision should be final and binding on the parties and fully observed. Otherwise, it is a question of might being right and chaos likely to result.

Powers of Arbitrator

Section 157 provides for an arbitrator or board of arbitration to determine his or its own procedure. The collective agreement in this industry sets forth the powers and jurisdiction of the arbitrator. For this reason we would like to suggest that 157(a) should read as follows:

"shall, subject to any terms of arbitration proceedings included in any collective agreement, determine his or its own procedure, "but shall give full opportunity to the parties to the proceedings to present evidence and make submissions to him or it."

Under Section 157(d) the arbitrator or board of arbitration is given the power to determine whether or not an employee has been discharged or disciplined by the employer for cause. With this part there is agreement. What remains of that sub-section, however, gives rise to concern. It provides that if the collective agreement does not contain a specific penalty for an infraction, the arbitrator or board of arbitration has power to substitute for the discharge or discipline such other penalty as seems just and reasonable in the circumstance. It is not possible, in an agreement, to include penalties for all circumstances that are likely to arise. There have been many cases where employees with very poor records have been staunchly supported by a union simply because the employee is a member of it, and the union feels that they must support him regardless of the type of activity of the employee. For the decision of the employer to be over-ruled can only lead too many employees to believe that no matter what their conduct, dismissal itself is a very remote possibility, even though they may suffer some discipline, and even that may be reduced. An arbitrator or board of arbitration has to deal with matters in a very abstract way, and not with a recalcitrant employee on the job. The two circumstances are quite different, and the psychological effect on a work force can be serious if management action is overruled. Certainly an arbitrator or a board of arbitration can determine the correctness or otherwise of the alleged infraction, but not go beyond this. It is suggested, therefore, that that part of Section 157(d)(ii) to the end of the section be dropped.

a) si on ne s'est pas conformé à l'ordonnance ou à la décision, toute personne ou organisme touché par celle-ci peut déposer immédiatement à la Cour fédérale du Canada un exemplaire de l'ordonnance ou de la décision, sans donner de motif.

b) en déposant à la Cour fédérale du Canada en vertu du paragraphe (1)a) une ordonnance ou décision d'un arbitre ou conseil d'arbitrage, une telle ordonnance ou décision aura la même force et effet que si l'ordonnance ou décision était un jugement obtenu du tribunal.»

Cette proposition additionnelle s'applique avec la même force au syndicat, aux membres du syndicat ou à l'employeur. Il n'est que raisonnable que là où tous les efforts ont été faits pour résoudre un désaccord et qu'une décision a été rendue par quelqu'un indépendant des partis, que cette décision soit définitive et obligatoire à tous les partis et observée pleinement. Autrement, c'est la force qui prime sur le droit et le chaos et ce qui en résultera vraisemblablement.

Pouvoirs des arbitres

L'article 157 prévoit que l'arbitre ou le conseil d'arbitrage établisse sa propre procédure. La convention collective dans notre industrie établit les pouvoirs et la juridiction de l'arbitre. Pour cette raison, nous aimerions suggérer que l'article 157(a) dise ce qui suit:

«doit établir, sous réserve de toutes dispositions concernant la procédure d'arbitrage comprises dans toute convention collective, sa propre procédure, tout en donnant aux partis qui participent aux négociations toute possibilité de lui présenter une preuve ou de lui faire des observations.»

En vertu de l'article 157(d), l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de constater si l'employé a été congédié ou si des mesures disciplinaires ont été prises contre lui par l'employeur en cause. Nous sommes d'accord avec cette partie. Ce qui reste de ce paragraphe, toutefois, nous inquiète. Il prévoit que si la convention collective ne stipule pas de sanction particulière pour une infraction, l'arbitre a le pouvoir de substituer à la décision de congédiement ou aux mesures disciplinaires toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances. Il n'est pas possible, dans une convention, d'inclure des sanctions pour toutes les circonstances qui peuvent se présenter. Nous avons eu beaucoup de cas où des employés, dont le dossier était peut satisfaisant, ont été appuyés fermement par le syndicat pour la simple raison que l'employé en était membre, et le syndicat croit qu'il doit l'appuyer nonobstant le genre d'activités de l'employé. Le rejet de la décision de l'employeur ne peut qu'amener un trop grand nombre d'employés à croire que quelle que soit leur conduite, le congédiement lui-même est une possibilité très éloignée, même s'ils peuvent subir certaines sanctions, et même être réduit à un grade inférieur. Un arbitre ou conseil d'arbitrage doit s'occuper de questions d'une façon très abstraite et non pas d'un employé rouspéteur à l'ouvrage. Les deux circonstances sont très différentes, et l'effet psychologique sur la main-d'œuvre peut être très grave si les mesures prises par la gestion sont rejetées. Il est certain qu'un arbitre ou un conseil d'arbitrage peut déterminer de la juste ou autrement d'une prétendue infraction, mais ne peut pas aller au delà de cela. Nous suggérons, en conséquence, que cette partie de l'article 157(d)(ii) ainsi que le reste de l'article soient éliminés.

General

An analysis of proposed Bill C-183 covers many new advantages to the union, and with little or no advantage to the employer. As a result the imbalance between the two parties, which in most cases exists, is worsened. All the employees in the industry and services covered by this Bill under federal jurisdiction are members of strong, powerful unions. Additional powers that may be granted by the proposed Bill can only add to the difficulties that are presently experienced, unless consideration is given to the suggestions which have been made in this brief.

Généralités

Une analyse du Bill C-183 proposé révèle plusieurs nouveaux avantages pour le syndicat et très peu ou aucun avantage pour l'employeur. Comme résultat, le déséquilibre qui existe entre les deux parties, et qui existe dans la plupart des cas, est aggravé. Tous les employés dans les industries et services couverts par le présent bill sous la juridiction fédérale sont membres de syndicats solides et puissants. Des pouvoirs additionnels qui peuvent leur être accordés par le bill proposé ne peuvent qu'ajouter aux difficultés qu'on envisage présentement, à moins qu'on donne considération aux suggestions qui ont été faites dans ce mémoire.

APPENDIX "N"

BRIEF

TO: THE CHAIRMAN OF THE STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER & IMMIGRATION.
RE: BILL C-183—AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE.

Canada's west coast shipping is comprised, for the most part, of towboats. In fact, the British Columbia towboat industry is unique in character and has no counterpart elsewhere in Canada. It possesses more than 300 vessels and generates business in excess of \$100,000,000.00 per year.

Towboat Industrial Relations Association (TIRA) is an association of companies that constitute about ninety per cent of B.C.'s towboat industry. The companies represented by TIRA have approximately 2,000 sea-going employees who are represented by three trade unions—the Licensed personnel by the Canadian Merchant Service Guild; the Unlicensed personnel by the Seafarers' International Union of Canada and the Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers, Local No. 400.

TIRA became a legal entity on January first of this year. It was established in order to improve labour relations, concentrate employer bargaining power and provide a single labour relations voice for the industry. Its origin may be attributed to the difficulties which arose out of the disastrous six week strike in 1970 when a walkout of members of the Canadian Merchant Service Guild had the ultimate effect of paralyzing much of the primary industry of Western Canada.

The President of TIRA was present when the Employers' Council of British Columbia submitted its comments on Bill C-253, the predecessor to the current Bill C-183, to the Honourable Bryce Mackasey, the then Minister of Labour. Subsequently, personal representations were made by the President to members of the staff of the Department of Labour, Mr. Ray Perrault, and the Honourable Martin O'Connell, respecting the proposed legislation.

The Board of Directors of TIRA has instructed me to present its views to your committee on two aspects of the Bill: 1) the technological change provisions and 2) the lack of a meaningful accreditation provision.

By way of introduction, I would observe that the preamble to Bill C-183 did not appear in Bill C-253. The language of the preamble is language with which we identify and heartily agree. In particular, we note the references to "freedom of association and free collective bargaining as the basis of effective industrial relations", and to the desire of the Parliament of Canada to support "labour and management in their co-operative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices". It is our submission that the character of the proposed amendments to the Code are, in general, inconsistent with the preamble. For collective bargaining to succeed it is necessary that some reasonable balance in power between management and organized labour must be maintained. The Bill offers no new machinery to effect this result. Any student of labour relations in recent years would have to concede that the balance of bargaining power now favours the trade union movement. Many experts have proposed ways in which this balance should

APPENDICE N

MÉMOIRE

AU: PRÉSIDENT DU COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION.

RE: BILL C-183—LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL.

Le transport maritime dans le côté ouest du Canada comprend, pour la plupart, des remorqueurs. En fait, l'industrie de remorqueurs dans la Colombie-Britannique est unique en caractère. Elle a aucune contrepartie ailleurs au Canada. Elle possède plus de 300 vaisseaux et produit en excès de \$100,000,000.00 par année.

«Towboat Industrial Relations Association» (TIRA) est une association de compagnies constituant environ quatre-vingt-dix pourcent de l'industrie de remorqueurs de la Colombie-Britannique. Les compagnies qui sont représentées par TIRA ont environ 2,000 employés de navigation maritime qui sont représentés par trois syndicats—le personnel Autorisé par la Guilde canadienne de la marine marchande; le personnel Non-autorisé par le Syndicat international des marins canadiens et la Fraternité canadienne des cheminots et des employés-des transports, local 400.

TIRA est devenu une entité légale le premier janvier de cette année. Cette association a été établie pour améliorer les relations du travail, concentrer les négociations des employeurs et pour prévoir une seule voix pour les relations du travail dans l'industrie. On attribue l'origine de TIRA aux difficultés s'élevant après la désastreuse grève de six semaines en 1970 quand la sortie des membres de la Guilde canadienne de la marine marchande a eu l'effet définitif de paralyser beaucoup de l'industrie principale dans l'ouest du Canada.

Le président de TIRA a été présent quand le Conseil des employeurs de la Colombie-Britannique a soumis ses commentaires sur le Bill C-253, le prédécesseur du Bill C-183 courant, à l'honorable Bryce Mackasey, le ministre du Travail en ce temps. Subséquentement, une représentation personnelle a été faite par le président aux membres du personnel du département du Travail, monsieur Ray Perrault, et l'honorable Martin O'Connell, concernant la législation proposée.

Le Conseil de directeurs de TIRA m'autorise à présenter à votre comité, nos vues concernant deux aspects du Bill; 1) les dispositions pour changement technologique et 2) l'absence de disposition significative pour accréditation.

Comme introduction, j'observe que le préambule du Bill C-183 ne paraît pas dans le Bill C-253. Le langage du préambule est le langage avec lequel on identifie et avec lequel on est sincèrement d'accord. En particulier, on observe les références à la «liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives comme fondements de relations industrielles fructueuses», et au désir du parlement du Canada de donner son appui «aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends.» C'est notre soumission que le caractère de la modification proposée pour le Code est, en général, inconsistent avec le préambule. Pour le succès des libres négociations collectives il est nécessaire d'avoir une balance raisonnable en force entre l'administration et les travailleurs. Le Bill n'offre aucun mécanisme pour effectuer ce résultat. Tout étudiant des relations du travail doit concéder que la balance de force de négociation préfère maintenant le mouvement syndical. Plusieurs experts ont proposé des

be redressed. It is our view that unless it is redressed, the collective bargaining process will die. In fact, it is now in bad odour.

Technological change

The new provisions governing technological change incorporate many features which we support. We would have preferred legislation encouraging management and labour to negotiate provisions during the open period of an Agreement which would have served to ameliorate the effects of technological change by providing for notice of change, severance pay, re-training, and payment of moving and related costs. Provisions of this sort are already found in many Agreements in British Columbia, and have worked well. As matters stand, however, the technological change provisions proposed under Bill C-183 continue to provide for a re-opening of Collective Agreements for the purpose of bargaining the effects of technological change, with the disastrous possibility of a strike occurring during the term of an Agreement. Furthermore, Section 149(2)(c) provides that the parties must agree to exclude the operative sections (150 to 153) from the Collective Agreement even though they have already agreed to conditions intended to assist employees affected by technological change. This requirement simply provides the unions with a means to frustrate industrial change and reinforces the already excessive bargaining power they now possess.

Complicating matters for the towboat industry is the existence of regulations under the Canada Shipping Act and related conditions in our Agreements on the manning of vessels which are bound up in the process of technological change. For example, we have an Agreement provision which refers disputes over manning to final and binding arbitration in the event the minimum manning set down by the Department of Transport is not acceptable to the union, and the issue cannot otherwise be resolved by the parties. The introduction of the operative sections of Bill C-183 would completely negate this provision.

Simply stated, it is our position that the proposed legislation governing technological change would be acceptable, given two amendments:

- 1) Substitution of the word "or" for "and" immediately following Section 149(2)(c)(i).
- 2) That Section 153(b)(ii) be deleted in its entirety and replaced with new (ii) as follows:
 - (ii) resolution by final and binding arbitration without interference with or stoppage of work.

Failing amendments such as proposed, we would ask that our industry, regulated as it is by both the Departments of Labour and Transport, be exempted from the technological change provisions now proposed.

Accreditation

By way of a brief introduction to this subject matter, we offer the following:

méthodes pour rectifier cette balance. C'est notre vue, qu'à moins que ce soit rectifié, le processus des négociations collectives va mourir. En fait, c'est maintenant une odeur terrible.

Changement technologique

Les nouvelles dispositions gouvernant les changements technologiques incorporent plusieurs traits que l'on supporte. Nous aurions préféré une législation encourageant le patronat et les travailleurs à négocier les dispositions durant la période ouverte d'une convention et qui servira à améliorer les effets des changements technologiques en fournissant un avis de changement, une indemnité de départ, un recyclage et un paiement pour déplacement et les dépenses apparentées. Des dispositions de cette nature se sont déjà trouvées dans plusieurs conventions dans la Colombie-Britannique, et travaillent bien. Cependant, les changements technologiques pourvus dans le Bill C-183 continuent à fournir une ouverture pour les conventions collectives ayant pour objet de négocier les effets de changements technologiques, avec la possibilité désastreuse d'une grève durant le terme d'une convention. En outre, la Section 149 (2) (c) contient que les parties doivent être en accord d'exclure de la convention collective, les sections opératives (150 à 153) même si elles ont déjà consenti aux conditions destinées à assister les employés affectés par les changements technologiques. Cette demande fournit simplement aux syndicats le moyen pour frustrer le changement industriel et renforce le pouvoir de négocier qu'ils ont déjà en excès.

Complicant les affaires pour l'industrie de remorqueurs est le fait qu'il y a présentement des régulations en vertu de la Loi sur la marine marchande du Canada et des dispositions alliées dans nos conventions collectives pour la sécurité d'armement en hommes et les règles de travail qui se rapportent au processus de changement technologique. Par exemple, nous avons maintenant une clause de règlement définitif par voie d'arbitrage concernant les différends d'armement en hommes dans l'éventualité que l'armement en hommes minimum fixé par le département de Transport n'est pas acceptable par les syndicats, et que le problème ne se résout pas par les parties. L'introduction des sections opératives du Bill C-183 rendra cette disposition complètement négative.

Simplement, c'est notre position que la législation proposée gouvernant le changement technologique sera acceptable ayant deux modifications:

- 1) Substitution du mot «ou» pour «et» suivant immédiatement la Section 149 (2)(c)(i).
- 2) Que la Section 153 (b)(ii) soit biffé entièrement et remplacée avec le nouveau (ii) comme suit:
 - (ii) Résolution par voie d'arbitrage définitif, sans arrêt de travail.

Si les modifications proposées sont refusées, nous demandons que notre industrie, réglementée par les départements du Travail et du Transport, soit exemptée des changements technologiques maintenant proposés.

Accréditation

Comme introduction sur ce sujet, nous offrons le suivant:

1) The word "accreditation" was introduced into Canadian labour relations language in 1968 by Goldenberg and Crispo in their study entitled "Construction Labour Relations". In December of the same year, in his "Report of the Task Force on Labour Relations", Dean Woods reinforced the accreditation concept by recommending that it be made available to those federal industries where "the Canada Labour Relations Board considers it appropriate".

2) As originally conceived, accrediting an employers' organization was to be the reciprocal of certifying a union. Its purpose—to require the union or unions concerned to do business with the employers' organization, so to help to redress the balance of power between labour and management by strengthening the employers' bargaining position, resulting in turn in greater stability in Canadian industrial relations.

3) Several provincial legislatures have enacted legislation governing accreditation, with differing results. In British Columbia, the system was introduced in 1970 under Bill 22 and has enjoyed considerable success.

4) Organized labour has accepted this new concept with little or no adverse comment. Some unions have supported it publicly.

5) Bill C-183 does not contain an accreditation provision. The Honourable Bryce Mackasey argued that Section 131 of the Bill incorporates a "limited accreditation" arrangement. We respectfully disagree.

As matters stand, under the language proposed in Section 131(1) of Bill C-183 the "limited accreditation" envisaged by the then Minister of Labour may only be achieved by an employers' organization when a trade union applies for certification. In short, the whole process is triggered by union action. Unless a union makes an application, the employer is powerless to enjoy the provisions of this Section.

We would make it clear that it is not our purpose to support an amendment which would compel employers to join accredited associations. Rather, it is our proposal that employers be encouraged to voluntarily submit to accreditation, through the medium of their associations, but once in be free to withdraw at times other than negotiating periods. After a period certain, suitable controls could be exercised by the Canadian Labour Relations Board if necessary.

Employers have just as much right to an accreditation provision as unions now have to a certification provision. The introduction of this concept would not likely have any dramatic effect on the course of labour relations in Canada, but would be a significant move in the right direction. It would serve to formalize and enhance the status of employers' organizations, and most important for a new association, place the unions concerned in a position where they would have to deal with it.

We propose that Bill C-183 be amended by the introduction of a new section entitled "Accreditation", worded as follows:

1) Le mot «accréditation» a été présenté dans le langage des relations du travail canadien en 1968 par Goldenberg et Crispo dans leur étude intitulée «Construction Labour Relations». En décembre de la même année, dans son «Report of the Task Force on Labour Relations», Dean Woods a renforcé le concept d'accréditation en recommandant que ce concept soit disponible aux industries fédérales ou «Le Conseil canadien des relations du Travail le considère approprié».

2) Comme conçu originalement, accréditant l'association des employeurs était comme la certification du syndicat. Son objet—de demander que le syndicat ou syndicats concernés font des affaires avec les associations des employeurs, pour que la balance de pouvoir entre les travailleurs et le patronat soit rectifiée en fortifiant la position des employeurs pour négocier, résultant dans une plus grande stabilité dans les relations industrielles au Canada.

3) Plusieurs législations provinciales ont décrétées législation gouvernant l'accréditation avec des résultats différents. Dans la Colombie-Britannique, le système a été introduit en 1970 en vertu Bill 22 et semble avoir un considérable succès.

4) Les syndicats ont accepté ce nouveau concept avec peu ou aucun commentaire adverse. Certain syndicat le supporte publiquement.

5) Bill C-183 ne contient pas de disposition pour accréditation. L'honorable Bryce Mackasey a débattu que la Section 131 du Bill incorpore un arrangement pour «accréditation limitée». Nous nous objectons respectueusement.

Au point où en sont les choses, sous le langage proposé dans la Section 131 (1) du Bill C-183 «l'accréditation limitée» envisagé par le ministre du Travail en ce temps, peut être accompli seulement par une association d'employeurs quand un syndicat s'applique pour certification. En cour, le procès complet est éclaté par l'action syndicale. A moins qu'un syndicat fait application, l'employeur est impuissant de profiter des dispositions de cette Section.

Nous voulons préciser que ce n'est pas notre intention de soutenir une modification qui forcera les employeurs de joindre les associations accréditées. Plutôt, c'est notre demande que les employés soient encouragés de soumettre à l'accréditation volontairement, par le moyen de leurs associations, mais quand une fois dans l'association ils seront libre de se retirer au temps autre des périodes de négociation. Après une période certaine, des propres contrôles pourrait-être mise en pratique par le Conseil canadien des relations du Travail, si nécessaire.

Les employeurs ont autant de droit à une disposition pour l'accréditation comme les syndicats ont maintenant aux dispositions de certification. L'introduction de ce concept aura probablement aucun effet dramatique au cours des relations du travail au Canada, mais sera un mouvement significatif dans la bonne direction. Il servira à formaliser et augmenter la position des associations des employeurs, et principalement pour une nouvelle association, mettra les syndicats concernés dans une position où ils seront obligés d'y traiter eux-mêmes.

Nous soumettons que le Bill C-183 soit modifié par l'introduction d'une nouvelle section intitulée «Accréditation», termé comme suit:

ACCREDITATION

Interpretation

"Accredited employers' organization" means an employers' organization that is accredited under this Act as the bargaining agent for a group of employers.

1. An employers' organization may, notwithstanding any other provisions of this Act or the provisions of a Collective Agreement, make application to the Board to be accredited as the bargaining agent on behalf of the employers named in the application.

2. (1) Where the Board

(a) has received from an employers' organization an application for accreditation as the bargaining agent for a group of employers,

(b) has determined the group of employers constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

(c) is satisfied that the employers named in the application, or in the application as amended under sub-section (2) are members of the organization making the application and have agreed to the accreditation of the applicant as their bargaining agent,
the Board shall, subject to this Part, accredit the employers' organization as the bargaining agent for the employers named in the application.

(2) In determining under sub-section (b) whether a unit constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining, the Board may include any employers in or exclude any employers from the unit proposed by the employers' organization.

3. Where the Board has granted accreditation under Section 2 the employers' organization shall have sole and exclusive authority to

(a) bargain collectively on behalf of the employers named in the accreditation, and

(b) bind the employers named in the accreditation by Collective Agreement
for such time as the employer is named in the accreditation subject to Section 4 of this Part.

4. An employer named in the accreditation may apply to the Board to amend the accreditation by deleting his name therefrom. The Board shall delete the employer's name from the accreditation at any time other than:

(a) within three years of the date the employer's organization was accredited in respect to the employer applying to have its name deleted from the accreditation and

(b) during the negotiating period.

The negotiating period is the period from the date of the receipt of the Notice to Commence collective bargaining under Section 146, 147 or 152 to the date upon which all Collective Agreements relating to the Notice are renewed or revised as the case may be.

ACCREDITATION

Interprétation

«Association accréditée des employeurs» signifie une association d'employeurs qui est accréditée sous cet Act comme agent négociateur pour un groupe d'employeurs.

1. Une association d'employeurs peut, nonobstant d'autres dispositions de cet Acte ou les dispositions d'une Convention Collective, faire demande au conseil et sera accrédité à titre d'agent négociateur agissant pour le compte des employeurs nommés dans la demande.

2. (1) Lorsque le Conseil

(a) a reçu de l'association des employeurs une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur, pour un groupe d'employeurs.

(b) a déterminé le groupe d'employeurs qui constitue une unité de négociation habile à négocier collectivement, et

(c) est convaincu que les employeurs nommés dans la demande, ou dans la demande amendée en vertu du paragraphe (2) sont membres de l'association demandant la demande et sont d'accord à l'accréditation du candidat comme leur agent négociateur,
le Conseil va, sous réserve de cette Partie, accréditer l'association patronale à titre d'agent négociateur pour les employeurs nommés dans la demande.

(2) Pour déterminer en vertu du paragraphe (b) si une unité est une unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut inclure ou exclure les employeurs de l'unité proposée par l'association patronale.

3. Lorsque le Conseil a accordé l'accréditation en vertu de la Section 2 l'association patronale aura le seul et exclusif pouvoir pour

(a) négocier collectivement pour le compte des employeurs nommés dans l'accréditation, et

(b) lier les employeurs nommés dans l'accréditation par Convention collective
pendant le temps que l'employeur est nommé dans l'accréditation sous réserve de Section 4 de cette Partie.

4. Un employeur nommé dans l'accréditation peut demander au Conseil de modifier l'accréditation en effaçant son nom de l'accréditation. Le Conseil effacera de l'accréditation, le nom de l'employeur d'un moment à l'autre sauf:

(a) En moins de trois ans de la date d'accréditation de l'association de l'employeur en considération de la demande de l'employeur d'avoir son nom effacé de l'accréditation, et

(b) durant la période de négociation.

La période de négociation est la période de la date de réception de la mise en demeure d'entamer des négociations collectives en vertu des Sections 146, 147 ou 152 à la date où toutes les Conventions Collectives alliées à la mise en demeure sont renouvelées ou révisées, selon le cas.

Conclusion

The health of our Canadian economy is substantially affected by the state of labour management relationships in Canadian industry. These relationships have been seen to decline in recent years, due partly to a deterioration in the collective bargaining process, and partly to the failure of the bargaining parties to adapt promptly to changed conditions, with consequent inflationary effects. It is our view that Bill C-183 does nothing to improve collective bargaining, and could seriously inhibit technological change. The modest amendments that we have proposed would help to correct this situation. With great respect, we commend them to the attention of your committee, and stand prepared to appear before it in order to assist in any way that we can.

E. R. PECK, PRESIDENT,
TOWBOAT INDUSTRIAL RELATIONS ASSOCIATION.

Conclusion

La santé de l'économie canadienne est affectée substantiellement par l'état des relations entre les travailleurs et le patronat dans l'industrie canadienne. Dans les années récentes, ces relations semblent avoir décliné, à cause en partie à une détérioration dans le procès de négociation collective et en partie à l'absence des agents de négociation d'adapter promptement aux conditions changées, avec l'effet d'inflation conséquente. C'est notre point de vue, que Bill C-183 ne fait rien pour améliorer les négociations collectives et, pourra empêcher sérieusement les changements technologiques. Les changements simples que nous avons demandés aideront à rectifier cette situation. Avec beaucoup d'estime, nous les recommandons à l'attention de votre comité, et nous sommes préparés d'apparaître devant ce comité pour aider n'importe quelle façon nécessaire.

E. R. PECK, PRÉSIDENT,
«TOWBOAT INDUSTRIAL RELATIONS ASSOCIATION».

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 13

Wednesday, May 17, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 13

Le mercredi 17 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend the
Canada Labour Code

CONCERNANT:

Bill C-183, Loi modifiant le
Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne
Guay (*Lévis*)

Loiselle
Lundrigan
McNulty
Muir
Penner

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Perrault
Ryan
Serré
Skoreyko

Skoberg
Thomas (*Moncton*)
Turner (*London East*)
Weatherhead—(20).

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

Wednesday, May 17, 1972
(19)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3.55 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Guay (*Lévis*), Portelance, Skoberg, Thomas (*Moncton*), Turner (*London East*)—(6).

Witness: Mr. John Crispo, Dean-Designate, Faculty of Management studies, Director, Centre for Industrial Relations and professor, Department of Political Economy, University of Toronto.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Professor Crispo and invited him to make an opening statement.

Professor Crispo elaborated upon certain points contained in his submission before being questioned thereon.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witness for his appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following are printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence:

1. Professor John Crispo, University of Toronto—Brief submitted in English (*See Appendix "O"*).
2. Burns, Calgary, Alberta—Letter submitted in English (*See Appendix "P"*).
3. Pacific Trollers Association—Letter submitted in English (*See Appendix "Q"*).
4. Air Canada and Canadian Pacific Airlines Ltd.—Brief submitted in English and French (*See Appendix "R"*).
5. The Railway Association of Canada—Brief submitted in English and French (*See Appendix "S"*).
6. Association of Engineers—Bell Canada—Brief submitted in English and French (*See Appendix "T"*).

At 5.47 o'clock p.m., the Committee adjourned until 9.30 o'clock a.m. Thursday, May 18, 1972.

PROCÈS-VERBAL

Le mercredi 17 mai 1972
(19)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 55, sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Guay (*Lévis*), Portelance, Skoberg, Thomas (*Moncton*), Turner (*London-Est*)—(6).

Témoin: M. John Crispo, Doyen, Hautes études commerciales (administration), directeur, Centre de relations industrielles et professeur, département de l'économie politique, Université de Toronto.

Le Comité reprend l'étude du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente M. Crispo et l'invite à faire une déclaration.

M. Crispo traite de certaines questions contenues dans son mémoire, avant de répondre aux questions.

A la fin de la période de questions, le président remercie le témoin.

Conformément à la résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, les documents suivants sont imprimés en appendices aux procès-verbaux et témoignages de ce jour:

1. Le professeur Crispo, Université de Toronto—Mémoire présenté en anglais (*Voir Appendice «O»*).
2. M. Burns, Calgary, Alberta—Lettre présentée en anglais (*Voir Appendice «P»*).
3. La *Pacific Trollers Association*—Lettre présentée en anglais (*Voir Appendice «Q»*).
4. Air Canada et la *Canadian Pacific Airlines Ltd*—Mémoire présenté en anglais et en français (*Voir Appendice «R»*).
5. L'Association des chemins de fer du Canada—Mémoire présenté en anglais et en français (*Voir Appendice «S»*).
6. Mémoire de l'Association des Ingénieurs de Bell Canada—mémoire présenté en anglais et en français (*Voir Appendice «T»*).

A 17 h. 47, la séance est levée jusqu'au jeudi 18 mai 1972 à 9 h 30.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Wednesday, May 17, 1972.

[Text]

The Chairman: Gentlemen, we shall resume consideration of Bill C-183, an act to amend the Canada Labour Code. I would like to welcome Professor John Crispo and invite him to make a short opening statement to our Committee. Professor Crispo.

Professor John Crispo (Director, Centre for Industrial Relations, University of Toronto): Mr. Chairman, it is very hard for me to make a short opening statement on any subject but especially on one which I feel so strongly about. Perhaps I can skip a lot of the preliminaries except for stressing the fact that I am not here to represent anyone except myself. I suppose I should add that there is one institution that I do not mention here, and that is the University of Toronto. I am virtually under orders from the Acting President and the incoming President to make it clear that I do not speak for them on any subject. So I will add that to the list of provisos here. I will also skip over some things that you are quite familiar with, one of which is the state of collective bargaining in this country which is, to say the least, under attack, and with recent developments in Quebec it is even more under attack than it was before.

I would like to have spent some time enlarging on what I think are the three major public interests in collective bargaining but I will simply say that I think one of the most critical problems we face is that of trying to balance these three public interests in this area. I will be endeavouring to do so by implication as I discuss the things which I would like to go over with you. But let me stress that I cannot be explicit along the way because there just is not time.

I divided my remarks into what I call a few nonessential but important legislative needs, the technological change diversion side-track or smoke-screen, and critical legislative needs. I think I might reverse this a little and start with the technological change issue and then skip over to the other areas in the context of what the bill does and does not do. I think it is pretty obvious that I am more disappointed with what it does not do than with what it does do, but I am also disappointed with some of the things that it does do. So I am unhappy with the whole thing.

Let me start with the technological change issue. I guess what really concerns me in this regard is the fact that this has become the focal point of the debate about Bill C-183. This is too bad because there are many other problems in the industrial relations field which require attention and as a result have subsequently been neglected because most attention has been focussed on the issue of technological change. Except for Saskatchewan, and if I am correct, now Newfoundland—I have not had the benefit of seeing the Cohen report of Newfoundland but I gather they are off on a crazy tangent too—the provinces have wisely stayed out of the area of legislating about technological change, at least when it comes to their labour relations acts. As I point out here, I do not think the issue is a red herring. The whole federal exercise in this area to date, including the task force contribution, for which I am afraid I have to admit some responsibility, has been what I term a fiasco. There are many points I would like to make but I will just skip through them.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 17 mai 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, nous reprenons l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail. Je souhaite la bienvenue au professeur John Crispo et je le prie de bien vouloir nous dire d'abord quelques mots. Monsieur Crispo.

M. John Crispo (Directeur, Centre des relations industrielles, Université de Toronto): Monsieur le président, il m'est très difficile de faire un bref exposé sur un sujet qui me tient tant à cœur. Je pourrais peut-être entrer directement dans le vif du sujet, mais je dois cependant vous dire que je témoigne ici à titre personnel. Le président suppléant de l'Université de Toronto ainsi que le nouveau président ont insisté pour que je vous explique clairement que je ne parle pas au nom de l'Université. Maintenant, je vais omettre de parler de sujets que vous connaissez certainement très bien, comme la situation des négociations collectives dans notre pays, qui est, pour dire le moins, contestée; à la suite des récents événements au Québec, elle est encore plus contestée maintenant qu'elle ne l'a jamais été.

J'aurais voulu parler plus en détail des trois groupes principaux qui interviennent dans les négociations collectives; je me bornerai à dire que l'un des problèmes les plus critiques à résoudre est d'essayer d'en arriver à un équilibre entre les trois. J'essayerai d'évoquer cette question en passant, au cours de mon exposé, mais, je ne pourrais entrer dans les détails étant donné le manque de temps.

Mes remarques porteront sur certains aspects de la loi: les besoins législatifs qui ne sont pas essentiels bien qu'importants, ensuite ce que j'appelle la fausse piste du changement technologique et enfin les besoins législatifs urgents. Je pourrais peut-être commencer d'abord par les articles concernant les changements technologiques pour passer aux autres sujets, en parlant des aspects positifs et négatifs du projet de loi. De toute façon, le projet de loi ne me dit rien qui vaille, mais ce qui me déçoit le plus, ce sont ses omissions plutôt que son contenu.

Parlons d'abord du changement technologique. Ce qui m'inquiète vraiment c'est que tout le débat au sujet du Bill C-183 se concentre sur cette question; c'est vraiment dommage, car il y a bien d'autres problèmes de relations industrielles qui devraient être étudiés et qui ont été négligés pour cette raison. À l'exception de la Saskatchewan, et si je ne me trompe de Terre-Neuve—je n'ai pas encore eu la chance de jeter un coup d'œil sur le rapport Cohen de cette dernière province, mais je suppose qu'on y est également lancé sur une mauvaise piste—les autres provinces n'ont pas adopté, avec raison, de mesures législatives concernant le changement technologique dans leur loi sur les relations du travail. Comme je l'ai fait remarquer, je ne crois pas qu'il s'agisse d'une habile diversion. De tous les travaux que le gouvernement fédéral a faits en ce domaine jusqu'à présent, y compris le travail de l'équipe spéciale auquel j'ai contribué également a été un fiasco. Il y a de nombreuses questions dont j'aimerais parler, mais je me bornerai à les évoquer brièvement.

[Texte]

• 1600

First of all, technological change is only the tip of an iceberg here. If you are worried about displacement and disruption, you are fooling an awful lot of people when you direct your attention to technological change. We discovered this in Domtar. It does not matter where you look; technological change is just a minor part of the forces that are leading to disruption in our society in terms of worker security, income and so on and so forth. So it is quite inadequate if you want to deal with the problem by law just to deal with the technological change aspect.

Second, with respect to the matter of technological change, which I doubt is all the legislation purports to deal with, this is perhaps the last thing we should be worrying about because we need rapid technological change to remain competitive and advance our standard of living.

Third—I cannot even tell you which of these parts is the most important; I will give them all equal weight I suppose—the answer to disruption, displacement, whatever you want to talk about brought about by any form of industrial conversion including technological change does not lie, with rare exception, in the collective bargaining arena; rather, it requires adequate public policies. I have listed them here on page 3. I will not even bother to go through them now. I will be glad to elaborate later.

Finally, and this is of course contentious, I state, and I mean, that all the proposals thus far advanced would probably do more harm than good because they will doubtless generate more conflict and friction than they will serve to resolve. Now that is obviously an opinion and only history will determine whether I am correct, if this bill goes through as it is intended to. As far as I am concerned, whether you look at the original Freedman report, the Marchand variation of Freedman, the task force nonsense—and I do not mind admitting, as far as I am concerned, we made a terrible mistake on this subject—Mackasey's variation of everything else, and the latest variation of everything else, I just do not see any hope, except that if I am to understand what this new thing means it may well be that it has been so watered down that it involves little more than window dressing that purports to do something but really does not do anything. In that sense, I am probably happy, if that is what has actually happened. My own feeling is we should drop the whole issue and concentrate on advance notice and appropriate public policies. I am really saying that I just do not think collective bargaining is the answer. First of all, it only covers about 30 per cent of the labour force. In the federal jurisdiction it is closer to 70 or 80 per cent. I do not know what the figures are now, but it is a higher proportion. Certainly if the federal government wants to serve as an example it is important to realize it only covers a minor fraction of the over-all labour force in Canada, and, for the reasons already stated, I just do not see it as the answer.

One thing I do see coming out of this is that every self-respecting management that wants to retain the right to manage its premises and pursue technological change, remain competitive and do a job which is, after all, what management's responsibility is, is going to have to demand a clause in their collective agreements exempting them from this provision. I certainly would demand it if I were running any firm, and that is the sense in which I think we

[Interprétation]

Le changement technologique, c'est la partie émergée de l'iceberg. Quand tout le monde s'inquiète des bouleversements dans le monde du travail et du fait que beaucoup de personnes sont amassées par la machine; c'est trompé la population que de s'occuper seulement du changement technologique. Cela s'est révélé clairement dans l'affaire Domtar et dans d'autres secteurs; le changement technologique n'est qu'un aspect mineur des forces qui contribuent au bouleversement de notre société, dans le domaine de la sécurité d'emploi, de la sécurité du revenu, etc.

Deuxièmement, je ne crois qu'il faille s'inquiéter du changement technologique car c'est un bien dans une société concurrentielle qui désire élever toujours davantage le niveau de vie de la population.

Troisièmement, ce ne sont pas les changements technologiques sauf dans de rares exceptions qui règlent le problème causé par la conversion industrielle et les changements technologiques; il faudrait plutôt avoir recours à des politiques gouvernementales adéquates. J'en donne la liste à la page 3 de mon mémoire. Je n'ai pas le temps de les citer. Je pourrais vous donner plus de détails par la suite.

Finalement, toutes les solutions proposées jusqu'à présent feront probablement beaucoup plus de torts que de bien car elles créeront beaucoup plus de conflits et de frictions qu'elles n'en résoudront. C'est là mon opinion et seule l'histoire prouvera si j'ai raison ou si j'ai tort. Quant à moi, que je me penche sur le premier rapport Freedman, le rapport Marchand qui n'en diffère que très peu, toute cette stupidité de l'équipe spéciale, et finalement le projet de loi de M. Mackasey, je ne vois aucun espoir, tout cela n'est que de la poudre aux yeux et un semblant de législation. En un sens, cela me réjouit. Je crois un fait que nous devrions tout laisser tomber et concentrer nos efforts sur un préavis convenable et une politique gouvernementale appropriée. Personnellement je suis certain que la négociation collective n'est pas la solution. D'abord, elle ne s'applique qu'à 30 p. 100 de la population active. Dans le gouvernement fédéral, elle s'applique à 70 p. 100 ou 80 p. 100 de l'effectif peut-être même plus. Il est certain que si le gouvernement fédéral désire servir d'exemple, il faut bien se rendre compte que son effectif ne représente qu'une infime partie de la population active et totale du Canada et c'est la raison pour laquelle je ne crois pas que la négociation collective soit la solution.

Tout patron qui se respecte et qui veut conserver le droit de diriger son entreprise et de faire les changements technologiques, de rester compétitif, devra prévoir dans ses négociations un article le soustrayant à de telles dispositions. Personnellement, si j'étais patron, j'agirais de la sorte et c'est la raison pour laquelle je crois que ces nouveaux règlements au sujet du changement technologique créeront plus de frictions qu'ils n'en résoudront.

Je pourrais répondre aux questions au fur et à mesure ...

Comme le je l'ai dit, je passerai à un examen rapide du bill C-183 à part cet aspect du changement technologique sur lequel je me suis peut-être un peu trop concentré, comme tout le monde.

J'ai essayé d'indiquer les articles avec lesquels je suis d'accord en tout ou en partie et ceux auxquels je proposerais des modifications. Je suis d'accord avec certaines

[Text]

are going to generate more friction than we are going to resolve.

I would be glad to take questions as we go along.

As I said, I will skip over to an assessment of Bill C-183, other than the technological change aspects which I have gone into in more detail than I perhaps should have, again being victim of what everybody else has been guilty of—concentrating on the one issue to the exclusion of some of the important things.

What I have tried to do is indicate where I am inclined to give full or partial credit and where I am inclined to suggest that some other adjectives or descriptions are in order. I do give full or partial credit for a few non-essential but important legislative needs. All the housekeeping changes are there; all the updating that was required has been built in; there is a positive preamble. Perhaps it does not go as far as I would like it to go but at least it makes it clear. It puts the federal government on record as being in favour of collective bargaining as part and parcel of our society, and I am glad to see that. Perhaps people will stop being as critical of the board and realize that the real problem, if there is a problem and I do not believe there is, is the law. The law is pro-union and pro-collective bargaining and it should be, and finally there is a preamble that so states. I would be delighted to see that but I really do not put that down as that big a landmark. It is, as I say, non-essential but important.

There are a lot of procedural improvements in the certification procedure, the conciliation procedures, and there is some clarification in the arbitration procedures. You finally have successor rights and provisions in the law which follow several of the provinces. There are other housekeeping changes which I cannot even recall, are probably too numerous to go into, and I do not think they are that important anyway. I might add, as an aside, that I wish the task force report had not dealt with housekeeping changes because that has allowed certain people in official positions to say that they have adopted the majority of the task force recommendations, which is true if you look at the little nuts and bolts things they have recommended. They certainly have not done us any justice in terms of the critical legislative needs, which I will again only touch on.

• 1605

There are, again, some areas where there are some major pluses to be acknowledged in terms of the legislation. I welcome the extension of bargaining rights to many previously excluded groups. The fact that they have granted bargaining rights to professional employees, to lower level supervisors and so on is excellent.

Duty of fair representation, assuming it is intelligently interpreted, which I believe will be the case, is another excellent advance.

Widen board jurisdiction over unfair labour practices—I am not quite sure what this means but, if I am reading it correctly, that is also desirable.

On a reconstituted labour relations board I will have more to say later. That is wonderful except they have done it, as far as I can make out, for the wrong reasons. I will be delighted to come back to that if you want to and discuss it in more detail later.

Then I say there are some modest pluses in the following areas. Worker job protection in the face of everything but nonpayment of dues. In effect this is the substitute they have found for a comprehensive bill of rights for union members. If you look at it in isolation, I suppose it is all

[Interpretation]

nouvelles dispositions importantes bien qu'elles ne soient pas essentielles. On a remis à jour la loi et le préambule contient certainement de nombreux points positifs. Peut-être ne va-t-il pas assez loin, mais il clarifie certainement bien des choses. Le gouvernement fédéral se montre par là en faveur de la négociation collective et il admet qu'elle est entrée dans les mœurs de notre société. On critiquera peut-être moins le conseil d'arbitrage et on réalisera que le véritable problème, si problème il y a, ce dont je doute, est celui de la loi. Celle-ci en effet est en faveur du syndicat de la négociation collective, comme il se doit, et c'est ce que prévoit le préambule. C'est une bonne chose, mais ce n'est pas sensationnelle. Comme je l'ai dit, il s'agit là de dispositions importantes, mais pas essentielles.

Le projet de loi améliore également les procédures en matière d'accréditation, de conciliation et d'arbitrage. Il y a aussi d'autres dispositions calquées sur celles d'autres provinces. Il y a évidemment d'autres modifications destinées à mettre à jour la loi, et dont je ne me souviens plus, il y en a beaucoup et elles ne sont pas très importantes. Soit dit en passant, je crois que le rapport de l'équipe spéciale n'aurait pas dû parler de cette mise à jour, car cela a permis à certaines personnes occupant des fonctions officielles de dire qu'elles avaient adopté la majorité des recommandations de l'équipe spéciale qui sont en fait bel et bien insignifiantes; en effet, cette équipe n'a pu saisir quels étaient les besoins urgents en matière de législation du travail.

Il y a tout de même des aspects positifs dans certaines parties de la loi. Ainsi, le droit de négociation étendu à plusieurs groupes autrefois exclus. Le fait d'avoir accordé le droit de négociation collective aux professionnels, jusqu'au niveau inférieur de l'administration, s'avère excellent.

Le droit à la juste représentation, prouvé que ce soit intelligemment interprété, comme je crois que cela sera, marque aussi un grand pas en avant.

Les pouvoirs accrues du Conseil des relations de travail contre les pratiques injustes sont de même, appréciables.

J'aurai plus à dire au sujet de la reconstitution du Conseil des relations de travail. C'est admirable, sauf que cela a été fait pour les mauvaises raisons. Je serai trop heureux de revenir sur ce sujet si vous voulez en discuter plus tard.

Je dis aussi qu'il y a eu de modestes progrès dans les secteurs suivants: la sécurité d'emploi pour les travailleurs, sauf refus de paiement des cotisations. C'est ce qui a été substitué à un bill reconnaissant les droits des syndiqués. Vu séparément, tout cela semble très bien. Mais, lorsque j'observe ce qui me semble être des inégalités, tout ce qui a pu être fait de positif est de beaucoup contreba-

[Texte]

right. But when I come down to the things that really bother me in terms of inadequacies, what they have done here, as positive as it is, is far offset, to my way of thinking, by the fact they have not gone far enough.

Again, I acknowledge somewhat improved procedures for handling unfair labour practices, including prohibitory and compliance orders in some cases.

But then if you look at some of the big things, there is little or no credit in the following areas. On a comprehensive bill of rights for union members I was going to say something personal but I will not. I gather you have a government in this federal jurisdiction that believes in bills of rights and civil liberties and so on. But there is nothing in this legislation. The tragedy is that Ontario has gone farther to protect union members. Now I want to stress for the record that I am not saying that unions are riddled with practices that are damaging or unfair to the members. We are not saddled with several SIUs or anything like that. We do not know how extensive some of the practices are that American legislation has designed to eliminate R & R unions. I do not think they are very extensive; I think they are quite minimal. But that does not minimize the need for any state or any government that grants unions exclusive bargaining rights through certification and so on to ensure that the civil liberties of members of unions within these exclusive bargaining agents are protected. There is nothing there save and except that you cannot be fired unless you refuse to pay union dues. Well that ensures your livelihood, your job, but it does not protect your civil liberties as a union member, and I think it is quite... I promised myself to be moderate, so let it pass. It should be there and it is not there. I could go into some detail, if you would like me to, on the things that are required. They are spelled out in our task force report in a great deal of detail and we will leave it to your discretion as to which areas you want to discuss.

Now something that I think in some ways disturbs me even more now than when I was on the task force is the second item which I list here, where there is little or no credit, virtually none. I refer to this whole question of redetermining bargaining units. We seem to be wed to the proposition that once a bargaining unit is established, unless the party voluntarily wants to change it, that is it. Now I know somebody is going to say, well, a party—at least under the Ontario legislation; I am not sure of the federal legislation—can come back and ask for a re-examination. But the board should be encouraged to take a look at the problem of bargaining units. I cite earlier in my text—I do not have time to go back over all of it—that in the federal jurisdiction there is no better example than the airline and the terminal problem in our airlines, where one union after another pecks away and we never know which one is going to shut us down next. Now that comes down in the final analysis to a bargaining unit problem. At the very least joint bargaining should be ordered in the airlines industry and then for the terminals, if not joint bargaining across the board. Otherwise we are going to live with this chaos for, heavens knows, how long. At the provincial level the obvious case in point is the construction example. But there is not encouragement given to the board to take a look at some of our sick industrial relations situations and figure out whether in large measure they are due to obsolete bargaining units. I think that should be there.

Even more disappointing in some ways is the failure to enunciate a general picketing and boycotting code. As I point out again earlier in my text, we have what amounts

[Interprétation]

lancé, à mon avis, par le fait que l'on n'est pas allé assez loin.

Encore une fois, je reconnais que les procédures sont un peu améliorées, pour le règlement des pratiques injustes à l'égard du travailleur, y compris les interdictions et la soumission au règlement dans certains cas.

Mais il y a peu de progrès sur les points importants tels que le bill global des droits des syndiqués. J'allais exprimer un avis personnel, mais je m'en garderai. Je présume que le gouvernement fédéral est persuadé de la validité des bills des droits de l'homme, des libertés civiles et ainsi de suite. Mais il n'y a rien dans ce projet de loi. La tragédie, c'est que l'Ontario a fait davantage pour protéger les travailleurs syndiqués. Je tiens à consigner que je n'affirme pas que les syndicats sont saturés de pratiques néfastes ou injustes à l'égard de leurs membres. Nous ne sommes pas appelés à des SIU ou d'autres organismes du genre. Nous ne savons pas jusqu'où s'étendent ces pratiques que la législation américaine vise à abolir; je les suppose peu nombreuses. Mais cela n'exempte pas l'État, ou le gouvernement, qui accorde des subventions aux syndicats pour la négociation exclusive des droits au moyen de l'accréditation et ainsi de suite, de s'assurer que les libertés civiles des membres des syndicats, sous la coupe exclusive de ses agents de négociation, sont protégés. Il n'y a rien là, sinon que vous ne pouvez être congédié à moins d'avoir refusé de payer les cotisations syndicales. Cela assure le gagne-pain, l'emploi, mais ne protège pas les libertés civiles du syndiqué et je pense que c'est très... Je me suis promis de me modérer, alors je passe. Cela devrait être inséré dans le projet de loi et ne l'est pas. Je pourrais en dire long sur ce qui fait défaut. Tout cela est exposé en détail dans le rapport du groupe de travail et nous vous laissons le choix des questions à discuter.

Ce qui me tracasse aujourd'hui beaucoup plus que lorsque je faisais partie du groupe de travail, c'est le second point que j'ai inscrit ici, c'est-à-dire la question de la redéfinition des unités de négociation. Nous semblons tenir mordicus à ce que, lorsqu'une unité de négociation est constituée, à moins qu'une partie ne désire sciemment la changer, on ne puisse rien y faire. Nul doute qu'on m'objectera que la partie intéressée—du moins en vertu de la législation ontarienne, je ne suis pas certain de la législation fédérale—peut demander une révision. Mais le Conseil devrait être encouragé à étudier le problème des unités de négociation. J'ai cité dans mon texte—je n'ai pas le temps de le revoir en entier—que la juridiction fédérale n'offre pas de meilleur exemple que celui de l'aviation ou des terminus, où un syndicat après l'autre gruge sans cesse sans que nous sachions lequel va se mettre en grève. Cela se résume donc en dernière analyse à la question de l'unité de négociation. La négociation collective devrait au moins être imposée dans l'industrie aérienne et dans le cas des terminus, sinon dans toute l'industrie. Autrement, nous allons patauger dans ce chaos, Dieu seul sait pendant combien de temps. Au palier provincial, le corps patent est celui de la construction. Mais le Conseil n'est d'aucune façon encouragé à observer certaines relations de travail agonisantes et à se rendre compte si, dans une large mesure, cela n'est pas dû à la désuétude des unités de négociation. J'estime que cela devrait être inséré.

Encore plus décevante est la négligence d'énoncer un code général du piquetage et du boycottage. Je le répète, ce secteur fonctionne sous le carcan juridique au Canada. Je suppose que lorsque le Parlement du Canada ne s'intéresse pas du tout aux précédents juridiques, les conflits

[Text]

to judge-made law in this area in Canada. I presume that when the Parliament of Canada does nothing about existing precedence we have to go by, you say they agree with what the judges have said. Well, I would like them to say it explicitly. Do they really believe that workers should never be allowed to engage in secondary consumer picketing? Because that is the law now, if you read the *Aristocratic Restaurant* case and certain others.

• 1610

I believe that while workers should not be allowed to engage in general secondary picketing, they should be allowed to engage in limited consumer secondary picketing in support of legal strikes at some other primary site. Again, the details of this are spelled out, I think, fairly well. I think this is one of the sections of the Tariff Board's report that made the most sense and I have admitted that some do not make any sense. But, there is nothing there. They had a clause in there which they never really got to and they dropped it all together. So, in effect, the government and I presume now the Parliament of this country is going to say that they think the present rulings of the court with respect to picketing are the way they want things to be. I happen to disagree and I am upset that nothing is being done about that.

On the whole issue of widened union accountability, we went to great lengths in the task force to spell out on what grounds unions should be held accountable and before what kind of tribunals they should be held accountable. I note that the new Minister in his remarks before the Canadian Labour Congress, I believe, has indicated some interest in exploring the possibility of labour courts. I must confess that we in the task force did not have the guts to call our proposed reconstituted labour relations board a labour court, but really that is what it came down to.

But, we had reason to change the composition of the Labour Relations Board, because we were going to give it extensive powers not just nominal new powers in the area of unfair labour practices. Besides that, we wanted to give them the power to act as a court of last resort for a bill of rights for union members. We wanted to give them this power to take a look at bargaining units and determine whether they were obsolete.

We wanted to give them the power to determine whether strikes were illegal and to come up with appropriate remedies to cope with them and, as you know, certain recent disputes in this country led to remedies which some people, I gather, think were a little extreme and which, in turn, set off further developments which are even more extreme.

And there has been some question of our court's ability to really understand what labour relations are all about and I think that flavour runs through the task force report.

We were worried about the same thing and we came up with what we felt was a sensible way to approach it. This, of course, relates to this question of effective remedial "cease and desist" powers in the hands of the board to deal with illegal strikes and/or lockouts.

We also proposed a public interest disputes commission. That, of course, died on the vine; I do not think it was ever given very serious consideration. I still think there is some merit to it, especially in the federal jurisdiction where a higher percentage of the disputes which arise do have potentially devastating effects in terms of the public interest. I am not one of those who is unduly alarmed by so-called public interest disputes and one of the purposes

[Interpretation]

sont réglés par les décisions rendues par les juges. Eh bien, j'aimerais que cela soit dit d'une façon claire et précise. Croit-on réellement que les travailleurs ne devraient jamais s'engager à faire partie de piquets de grève? C'est ce que prévoit la loi actuelle, si vous lisez la cause *Aristocratic Restaurant* et d'autres causes.

A mon avis, bien que les travailleurs ne devraient pas avoir le droit de prendre part à des piquets de grève générale, ils devraient avoir la permission de participer jusqu'à une certaine limite, aux piquets de grève limités à des endroits bien précis. Une fois de plus, les détails à ce sujet ont été assez bien indiqués. C'est là une des sections du Rapport du Conseil tarifaire qui était la plus sensée et j'ai admis pourtant que beaucoup d'autres choses n'avaient pas beaucoup de sens. Mais il n'y a rien à cet égard de très précis; il y avait un article qu'il a tout simplement laissé tomber. Je suppose donc que le gouvernement et le Parlement diront que les décisions rendues par les tribunaux pour ce qui est des piquets de grève leur semblent correctes. Je ne suis pas d'accord et je m'inquiète du fait que rien ne soit fait à cet égard.

Pour ce qui est de l'ensemble de la question des responsabilités syndicales, nous avons passé beaucoup de temps, au sein de l'équipe de travail, pour indiquer clairement pour quelles raisons on pourrait rendre les syndicats responsables et devant quel genre de tribunaux ils devraient se présenter. Je constate que le nouveau ministre, dans ses remarques au Congrès du Travail du Canada, a montré qu'il s'intéressait à la possibilité de création de tribunaux ouvriers. Je dois avouer que nous, au sein de l'équipe d'étude, n'avons pas eu le courage d'appeler notre Commission des relations ouvrières un tribunal ouvrier, mais que, de fait, c'était bien ce que nous avions à l'esprit.

Nous avions raison de changer la composition de la Commission des relations ouvrières, car nous avions l'intention de lui accorder des pouvoirs étendus, pas seulement nominaux, dans le domaine des pratiques ouvrières déloyales. De plus, nous voulions donner à cette Commission le pouvoir d'agir comme tribunal de dernière instance à l'égard du bill des Droits des syndiqués. Nous voulions accorder à cette Commission ce pouvoir pour qu'elle examine les unités de négociation et nous dise si celles-ci constituent une idée dépassée.

Nous voulions lui accorder le pouvoir de déterminer si les grèves étaient illégales et d'instaurer des remèdes appropriés pour y remédier. Comme vous le savez, certains de nos conflits ont entraîné des mesures assez extrémistes qui, à leur tour, ont déclenché des mouvements de protestation encore plus extrémistes.

On a mis en doute la capacité de nos tribunaux à comprendre réellement ce qu'étaient les relations ouvrières, ce qui, d'ailleurs, ressort du rapport de l'équipe de travail.

Nous nous sommes préoccupés de ce genre de choses et nous avons conclu qu'il existe une façon sensée d'aborder le problème. Cela évidemment se rapporte à la question des pouvoirs efficaces accordés à la Commission qui peut arrêter d'office ou demander que l'on arrête les grèves ou les lock-outs illégaux.

Nous avons aussi proposé l'installation d'une Commission sur les conflits d'intérêt public. Cela, naturellement, n'a pas eu longue vie; je pense qu'on n'y a jamais songé d'une façon sérieuse. Il me semble cependant que cette Commission aurait quelque intérêt spécialement dans les

[Texte]

of our public interest disputes commission, as we envisaged it, was to get the thing, at least, in part out of the political arena to involve some experts who could perhaps be of assistance in determining whether these disputes really do injure the public interest.

I must confess that the current Prime Minister and the former Minister of Labour, if they did nothing else, battled 100 per cent on so-called public interest disputes. I do not remember which was the first dispute under the Trudeau administration. I am not sure it was not a railway dispute and he took off for the "Bugaboos". When he came back he said he would see if there was a problem. I loved that, because he was beginning to show that some of these so-called public interest disputes are nothing of the kind. We have all sorts of strikes in so-called vital services which has shown that this is nonsense of the past, that we cannot have strikes here and there, really was nonsense. So, I want to be fair, but I still think there is a case for a public interest disputes commission.

And, then I have a very short list of modest and/or major minuses in the following areas. I will not get into the Prices and Incomes Commission, since I have been on the record on length on that subject before on a Senate committee on finance. I knew I was in trouble when they endorsed my point of view, because, in Ottawa, I gather if you want friends, the last place you will find them is in the Senate or in a Senate committee and that report has, of course, also been ignored.

Technological change provisions, I have already told you, I think it is most undesirable what has happened. Finally, I mentioned effective remedial action in the construction industry, even though this is primarily a provincial problem, because it lies mostly in provincial jurisdiction. You will get the monkey on your back, more and more, as northern development comes into being and I do not think you are going to be able to stand back and ignore the special problems of that industry and not do something effective to rectify the dreadful imbalance of power that exists in favour of labour in that particular industry.

I conclude with some nasty comments about what disturbs me about the handling of industrial relations in this country. I suppose if I have written them, I should stand by them and I certainly do. I am, I guess I should say, disillusioned. Little or nothing of substance has been done or is going to be done. I am really most disappointed in that sense. Many minor nut and bolts administrative changes and a few cautious but hopefully meaningful amendments, but that is all. And the tragedy is that the act in question is seldom open to extensive revision. This particular act has not been changed since 1948 and, heaven knows, when it will be reopened again.

• 1615

As I said at the outset, collective bargaining is under attack and requires more drastic surgery. Neither radical nor revolutionary changes are in order or possible, but something is required more basic than called for in C-183. The real question, and I think a fundamental one, is why this or any other government has not risen to the chal-

[Interprétation]

domaines de la juridiction fédérale où un plus grand pourcentage de conflits ont eu des répercussions désastreuses sur l'intérêt public. Je ne suis pas de ceux qui s'inquiètent sans raison des conflits d'intérêt public et l'un des objectifs de la Commission proposée était, du moins en partie, qu'elle ne tienne pas compte des intérêts politiques mais recherche plutôt l'aide de certains experts qui auraient pu l'aider à déterminer si les conflits attentaient réellement à l'intérêt public.

Je dois avouer que notre premier ministre actuel et l'ancien ministre du Travail, s'ils n'ont rien fait de plus, approuvaient tous deux cette Commission sur les conflits d'intérêt public. Je ne me rappelle pas quel a été le premier conflit sous le gouvernement Trudeau. Je pense qu'il s'agissait d'un différent dans le domaine des chemins de fer, et le premier ministre s'en est allé pour une destination inconnue. Lorsqu'il est revenu, il a déclaré qu'il verrait s'il y avait réellement là un problème. J'ai beaucoup apprécié cette remarque car elle montrait bien que ces conflits soi-disant d'intérêt public ne sont rien de la sorte. Il y a eu toutes sortes de grèves, dans ce qu'on appelle les services essentiels, qui ont démontré que c'est là une situation du passé et qu'il est impossible qu'il y ait des grèves qui surgissent un peu partout. Je n'en dirai pas plus long, mais je crois néanmoins toujours qu'il devrait y avoir une commission pour régler les conflits d'intérêt public.

De plus, j'ai ici une brève liste de remarques négatives, plus ou moins importantes. Je ne parlerai pas de la Commission des prix et des revenus car j'en ai parlé en longueur devant le Comité du Sénat sur les finances. Je savais que je n'arriverai à rien lorsqu'ils ont endossé mon point de vue car, si j'ai bien compris, si l'on veut se faire des amis à Ottawa, le dernier endroit auquel il faut s'adresser est le Sénat ou un Comité du Sénat. Ce rapport a d'ailleurs été complètement ignoré.

Pour ce qui est des dispositions sur les changements technologiques, je vous l'ai déjà dit, tout ce qui est arrivé dans ce domaine-là est déplorable. Finalement, j'ai mentionné des remèdes efficaces dans le domaine de l'industrie de la construction, même si cela est principalement un problème provincial. Vous aurez de plus en plus de problèmes lorsque le développement du Grand Nord aura commencé, et je ne pense pas que vous soyez en mesure alors d'ignorer les problèmes spéciaux de ce secteur et de ne rien faire en vue de compenser la trop grande puissance des syndicats dans cette industrie en particulier.

Pour conclure, j'adresserai des commentaires désagréables au sujet de la façon dont sont réglés les conflits industrielles dans notre pays. Je suppose que si j'ai écrit ces commentaires, c'est que je croyais à leur exactitude. Je dois dire que je suis très déçu. Peu ou rien d'important n'a

été fait ni ne sera fait dans l'avenir. Je veux exprimer ma profonde déception à ce sujet. Bien des changements administratifs de seconde importance ont été faits mais c'est tout. La tragédie, c'est que la loi en question est rarement revue en profondeur. Cette loi n'a pas changé depuis 1948 et Dieu sait quand on pensera à la réviser à nouveau.

Comme je l'ai dit plus tôt, le système de la négociation collective est contesté et j'estime qu'on devrait y apporter des remèdes énergiques. Il ne s'agit pas ici de changements radicaux ou révolutionnaires mais il faudrait quelque chose de beaucoup plus sérieux que le Bill C-183. La question essentielle est de savoir pourquoi le gouverne-

[Text]

lenge. And when I say "any other" I am referring to the provincial level.

This is why I get even more discouraged. The answer, it seems to me, is all too apparent and discouraging. It is essentially because successful politicians are not that interested in the public interest in this area until it is really jeopardized, at which point they usually rush in with ad hoc panic measures. To be fair, again, I would add the footnote that by and large the Trudeau administration and I would say the Davis administration in Ontario, have come in with these ad hoc measures they have come in with fairly intelligent ones. So I do not want to be too unfair in that comment.

Rather, and again, especially in this area successful politicians are essentially power brokers playing labour off against management and vice versa. And I really do think this is true. If they do something for labour they feel they have to do something for management, and if they take something away from labour they have to take it away from management. So this leaves both labour and management in a quandary. And I can testify to this, because I work with these people. They really do not know what is going to come out of the legislative mill and they are quite conscious of the fact that there is a balancing act going on that is really a political process. You are going to say that is what it should be. Fine; all I am saying is that it leads to the neglect of the public interest. Both sides want a devil of a lot of changes for their own selfish purposes but they know that governments and politicians will be trading them off against one another, so despite all the noise they make in public they are not really that unhappy when you do not do anything. They are appearing before you, I gather, and making some angry sounds, but they are really not that disturbed because, as I point out here, they would rather deal with the devil they know than the one they do not.

I conclude by saying it is too bad, because I think collective bargaining is in serious trouble, and to go back to what I said at the outset, I think it requires more drastic surgery than this bill begins to contemplate. All one can express, as an observer of the scene, not one who claims to be impartial or objective—there is no such person in this country when it comes to industrial relations—and as one who has studied this subject for a long time and realizes that the whole system depends on a viable trade union movement and a viable collective bargaining process, I am most distressed when I see a government and a Parliament about to enact legislation that does not begin to rise to the challenge that confronts us.

The Chairman: Thank you, Mr. Crispo. I have on my list Mr. Caccia, followed by Mr. Alexander.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. As the atmosphere of disillusion and discouragement settles down and we move on to questioning, let me put this assumption to Professor Crispo. Suppose that you were, as of now, the Minister of Labour, with all the tools and the limitations that go along with that responsibility, what would you do to remove the collective bargaining process from trouble and put it on the right track? What would be the measures that you would recommend apart from those that you have indicated to us on the list under the heading Little or No Credit and Modest or Major Minuses? How would you

[Interpretation]

ment actuel, comme tous les autres, n'a pas relevé le défi. Et lorsque je parle des autres, cela comprend les gouvernements provinciaux.

Voilà ce qui me décourage encore davantage. La réponse, à mon avis, est trop apparente et décourageante. C'est réellement le fait des politiciens qui ont réussi et qui ne s'intéressent pas à l'intérêt public, jusqu'à ce que celui-ci soit menacé, à ce moment-là, ils paniquent et prennent des mesures hâtives. Pour être juste, une fois de plus, je dois ajouter que l'administration Trudeau et l'administration Davis ont adopté des mesures qui, jusqu'à un certain point, démontrent une certaine intelligence. Je dis cela pour ne pas être trop injuste.

En fait, et spécialement dans ce domaine, les politiciens ne sont réellement que des maquignons du pouvoir, qui font jouer le patronat contre les ouvriers et vice-versa. Je suis certain que ce que je dis est exact. S'ils prennent des mesures pour favoriser les ouvriers, ils estiment qu'il faut faire quelque chose pour le patronat, et s'ils enlèvent quelque chose aux ouvriers, ils essaient aussi d'enlever quelque chose au patronat, ce qui laisse tant les ouvriers que le patronat dans une situation embarrassante. Et je peux le prouver parce que je travaille avec eux. Ils ne savent réellement pas ce que produiront les rédacteurs des lois et ils savent bien qu'il y a un jeu de corde raide qui se joue qui est réellement un jeu politique ordinaire. Vous me direz que c'est comme cela que les choses doivent être. Très bien, je suis d'accord et tout ce que je veux dire, c'est que cela conduit les dirigeants à ne plus s'inquiéter de l'intérêt public. Les deux parties veulent un grand nombre de changements, pour leur intérêt personnel et égoïste, mais elles savent que les gouvernements et les politiciens les opposeront face à face, et par conséquent, en dépit de toute l'agitation publique, elles ne sont pas réellement trop malheureuses de voir que vous ne faites rien. Elles s'adressent à vous, je sais, et démontrent une certaine agressivité, mais elles ne sont pas réellement troublées parce qu'il vaut mieux traiter avec le diable que l'on connaît qu'avec celui que l'on connaît.

Pour conclure, je dirai que tout cela est regrettable car le système des négociations collectives est en danger et, pour en revenir à ce que j'ai dit au début, j'estime qu'il faudrait agir de manière plus radicale que ce que le bill envisage. Tout ce que je puis dire, en tant qu'observateur de la scène publique et sans prétendre être impartial et objectif, puis-je qu'il n'y a pas un Canadien qui le soit dès qu'il s'agit des relations industrielles—je parle en connaissance de cause car j'ai étudié ce sujet depuis bien longtemps et je réalise que tout le système dépend d'un mouvement ouvrier viable et d'un processus de négociation collective sain—c'est que je suis très inquiet de constater que le gouvernement et le Parlement sont en train d'adopter une loi qui est loin de répondre au défi qui nous confronte.

Le président: Merci, monsieur Crispo. J'ai sur ma liste M. Caccia qui sera suivi de M. Alexander.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. Comme nous nous éloignons quelque peu de cette atmosphère de découragement et de désillusion pour passer à la période des questions, permettez-moi de présenter cette hypothèse à M. Crispo. Supposons que vous soyez, à partir de maintenant, le ministre du Travail, avec tous les instruments statutaires et les limites que cela comporte, que feriez-vous pour assainir le processus de négociation collective pour qu'il s'engage sur la bonne voie? Quelles seraient les mesures que vous recommanderiez, autres que celles que vous venez de nous indiquer sur vos listes des «Peu ou Pas

[Texte]

approach the whole issue of collective bargaining in the seventies in Canada?

Professor Crispo: I guess, to be honest with you, I would have to say that to some extent I would be pragmatic. I still believe in the adversary system, I think it is part and parcel of our collective bargaining process: I think confrontation is inevitable; I think strikes and walkouts are inevitable, although they do not frighten me. But where I see, to use the term I used earlier, "really sick industrial relation situations". I would not concentrate so much on preventive mediation and other devices, however fancifully they are labelled, to deal with the problem because that leads, to my way of thinking, to band-aid remedies. It is a sort of an eleventh hour patching-over operation.

• 1620

I really think we have got to get at the heart of the problem and I suggested two things that I think come to the heart of the matter. One is this need to look at bargaining units which I think really are obsolete in several industries; the other is this whole question of a public-interest disputes commission which would reinforce that sort of approach because we envisage that public-interest disputes commission as not just being available for government consultation in so-called critical or public or emergency situations but also for reference when there was concern about the state of industrial relations in a particular industry.

I do not mean to disparage some of the fantastic accomplishments that have come out of preventative conciliation or mediation—the Montreal docks, thing was a very impressive breakthrough and I commend all of those involved, but I do not think that that provides the long-run answer.

I do not think the bill—this is something that I did not get into—in terms of dispute settlement, offers anything very imaginative or innovative. They have plugged in a couple more options for the Minister which I think he really had before. All you are now saying in law is that instead of going to the Cabinet and getting an Order in Council or whatever is required to set up a special tribunal or plug in preventative mediation, now it is spelled out in the law and this is supposed to give us aid and comfort and the impression that this knotty problem is being taken care of.

But aside from the things I have mentioned, I do not know what you are getting at. I do not have a brave new world. I tried to point out in my introduction or in the conclusion—I do not remember where—that I do not think anything that revolutionary is possible or even desirable. I think we have got to take the system for what it is and look at situations that are in difficulty and figure out what we can do.

Often it can be attributed to a drastic imbalance of power, an obsolete bargaining unit or something such as this which requires specific attention, and some board or another should be empowered to come to grips with these sorts of things.

Mr. Caccia: It would be interesting to hear some thoughts about the question of the non-organized labour sector and how Dr. Crispo would go about it in lending it the strength it needs in order to compete. Would you follow this type of legislation, or would you introduce different approaches through other legislative means? Does he see merit in giving additional strength to organized sectors in the

[Interprétation]

d'Intérêt» et des «Aspects négatifs plus ou moins importants»? Comment aborderiez-vous toute la question de la négociation collective au Canada pour les années 1970?

M. Crispo: Pour être honnête avec vous, je dirais que, dans une certaine mesure, je serais des plus pragmatiques. Je crois toujours au système de la confrontation; je pense que cela fait partie depuis longtemps du processus de négociation collective; à mon avis, la confrontation est inévitable; les grèves et les mises à pied sont inévitables, mais elles ne m'effraient pas. Mais lorsque je vois, pour utiliser les mots dont je me suis servi précédemment: «Les situations des relations industrielles vraiment détériorées», je me m'attarderai pas tellement à des mécanismes de médiations préventives ou autres; quelle que soit l'appellation fantaisiste qu'on leur donne, pour attaquer le

problème. A mon avis, cela nous conduirait à une médecine de diachylon. C'est en quelque sorte un accommodage de onzième heure.

Je crois vraiment qu'il faut s'attaquer au cœur du problème et je propose deux choses. La première, c'est qu'il faut étudier les unités de négociation qui sont désuètes dans plusieurs industries et l'autre, c'est toute cette question des commissions des disputes dans l'intérêt public qui appuie cette sorte d'approche car nous croyons que ces commissions doivent être consultées par le gouvernement seulement dans des cas de situations soi-disant critiques ou urgentes mais également pour référence lorsqu'une inquiétude se manifeste au sujet de l'état des relations industrielles dans une industrie en particulier.

Je ne veux pas sous-estimer certaines réalisations fantastiques qui découlent de la médiation ou de la conciliation préventive, les quais de Montréal nous en ont donné un exemple impressionnant, et je félicite tous ceux qui y ont participé, mais je ne crois pas que ce soit la réponse pour l'avenir.

Je n'en ai pas encore parlé, mais je ne crois pas que le bill offre quoi que ce soit d'imaginatif ou de nouveau dans le règlement des différends. Il ne fait qu'ajouter que quelques options nouvelles pour le ministre qui les avait déjà, je crois. Tout ce que vous dites dans la loi est qu'au lieu de vous présenter au cabinet et d'obtenir un ordre en conseil nécessaire pour créer un tribunal spécial ou adopter une médiation préventive, nous n'avons qu'à lire la loi et trouver ainsi aide et réconfort et l'impression que le problème épineux est en train de se régler.

A part cela, je ne vois pas vraiment à quoi vous voulez en venir. Je ne vis dans un monde nouveau et courageux. J'ai tenté de souligner dans mon préambule ou c'était dans la conclusion, je ne me souviens pas où, qu'une chose aussi révolutionnaire n'est possible ou même souhaitable. Je pense qu'il faut accepter le système tel qu'il est, voir quelles sont les situations où l'on éprouve des difficultés et en chercher les remèdes.

On peut souvent attribuer ces situations à un déséquilibre grave de pouvoir, une unité de négociation désuète ou quelque chose du genre qui requiert une attention particulière. Un conseil ou un autre devrait pouvoir agir dans ce genre de situations.

M. Caccia: J'aimerais savoir ce que vous pensez du secteur de la main-d'œuvre non-syndiquée et comment M. Crispo s'y prendrait pour lui insuffler l'énergie dont il a besoin pour lutter. Adopteriez-vous ce genre de loi ou des méthodes différentes à l'aide d'autres mesures législatives? Croyez-vous qu'il soit méritoire d'insuffler de l'énergie, une énergie additionnelle aux secteurs syndiqués de la

[Text]

labour force or would he perhaps devote his attention to the non-organized sectors in order to reduce the gap between the two segments? How would he go about it?

Professor Crispo: Clearly, in what I have said today, I have concentrated on the organized sector because that is the one that is covered by the legislation and is, I think, most germane to your Committee's deliberations. Aside from making it easier for unorganized workers to take advantage of the legislation, which I think the certification changes are designed to do, I do not know what else you can do for them. I grant you that more could be done by way of labour standards in terms of minimum wages.

I remember one thing that we gave thought to in the task force but somehow it died along the way. It is interesting to contemplate whether or not we should have a labour court or some such thing to deal with the grievances of individuals in non-organized premises who feel they have been unjustly discharged, just to take that extreme form of discipline.

There are some avenues in some European countries and I for one, I think, probably would be inclined to favour some sort of device that would at least be designed to ensure nonorganized workers in some sectors of the economy, whether they want to take advantage of it or not, to the right to some sort of simplified judicial process where, if they think they have been unfairly dealt with, they could get some justice.

It would be interesting to see how the unions would react to such a proposal, though, because this might well reduce the incentive for unorganized people to join unions. I would not be unduly concerned about whether or not the unions were opposed. In fact, the fact that they were opposed might indicate some merit to the idea.

I was thinking off the top of my head when I was saying this, but there is a definite gap here and I have always thought that one of the greatest of the unions' brain workers is industrial jurisprudence, the fact that there is a constitution called a collective agreement and a judicial system called the grievance procedure, culminating in arbitration. I think this is an aspect of unionism that is neglected, and in some ways it is the most important thing they have brought to the work place. That feature could be introduced into nonunion settings through some sort of device along the lines that I have suggested. But I do not know what else you are getting at, or might be getting at.

• 1625

Mr. Caccia: Earlier you referred to the desirability of a comprehensive bill of rights for union members. In which aspects is the Ontario Government's Bill of Rights more satisfactory than what there is available at the federal level?

Professor Crispo: I have about seven items under this heading. Let me quickly go down them without elaborating and tell you where the Ontario Government has acted and where it has not acted. With regard to tripartite hiring halls, nothing has been done in Ontario or federally, even in the maritime industry where Norris recommended something like that.

Tripartite control over apprenticeship and standards—that is debatable. In some ways you could argue that that is what they have in Ontario, and in other ways you could not. For protection from unreasonable initiation fees, dues and assessments, Ontario now has a clause specifically

[Interpretation]

population active ou croyez-vous qu'il faudrait porter votre attention aux secteurs non-syndiqués pour réduire l'écart qui existe entre ces deux parties? Comment feriez-vous?

M. Crispo: J'ai dit très clairement aujourd'hui que je me suis arrêté au secteur syndiqué car c'est celui où s'applique la loi et, je crois, qu'il est plus en rapport avec les délibérations du Comité. En plus de chercher à rendre plus facile pour le travailleur non-syndiqué de profiter de la loi, ce que les changements de certification qui sont censés faire, je ne vois pas ce que vous pouvez faire d'autre. Je vous accorde qu'on pourrait changer les normes du travail relatives au salaire minimum.

Je me souviens d'une chose à laquelle nous avions songé dans un groupe de travail, mais elle s'est perdue dans la nuit des temps. Il est intéressant de considérer si on devrait ou non avoir un tribunal du travail ou quelque chose du genre pour étudier les griefs des particuliers travaillant dans des endroits non-syndiqués, qui croient qu'on les a mis à pied injustement, tout simplement pour exercer cette sorte de discipline extrême.

Des moyens semblables sont utilisés dans certains pays européens et pour ma part, je serais porté à accepter un certain mécanisme qui au moins garantirait aux travailleurs non-syndiqués de certains secteurs de l'économie, qu'ils veulent s'en prévaloir ou non, le droit d'utiliser un processus judiciaire simplifié. S'ils croient qu'on les a traités injustement, ils pourraient obtenir justice.

Il serait intéressant de savoir comment les syndicats réagiraient à une proposition de ce genre cependant, car les non-syndiqués seraient peut-être moins portés à entrer dans les syndicats. Je ne m'inquiète pas beaucoup de savoir si les syndicats s'y opposeraient. En fait, s'ils s'y opposaient, cela pourrait indiquer que l'idée vaut quelque chose.

Je parlais un peu à travers mon chapeau, lorsque je vous ai dit cela, mais il existe un fossé réel et j'ai toujours cru que le cerveau des syndicats est la jurisprudence industrielle, le fait qu'il y ait une constitution appelée prévention collective et un système judiciaire appelé procédure de griefs dont le point culminant est l'arbitrage. Je crois que c'est un aspect du syndicalisme qui est négligé et, d'un certain point de vue, c'est ce qui s'est produit de plus important pour le monde du travail. Cette caractéristique pourrait exister indépendamment des syndicats par un système dont j'ai décrit les grandes lignes. Mais je ne sais pas où vous voulez en venir, autrement.

M. Caccia: Vous avez parlé plus tôt de l'utilité d'une charte complète des droits des membres des syndicats. En quoi la Charte des droits de l'homme du gouvernement de l'Ontario est-elle plus satisfaisante que la charte correspondante au niveau fédéral?

M. Crispo: Il y a environ sept points à considérer. Je vais vous les citer rapidement et vous dire ce que le gouvernement de l'Ontario a fait et ce qu'il n'a pas fait. Rien n'a été fait ni au niveau fédéral ni en Ontario au sujet du recrutement tripartite, même dans le cas de l'industrie maritime lorsque Norris avait recommandé des mesures de cet ordre.

Le contrôle tripartite de l'apprentissage et des normes est discutable. D'une part, on peut prétendre que cela existe en Ontario et, d'autre part, on peut prétendre le contraire. L'Ontario a maintenant un article destiné à protéger les travailleurs contre des droits d'inscription, des

[Texte]

designed to protect workers from that. A bill or rights ensuring that members can oppose and depose current officers without fear or recourse—I do not think Ontario has gone far enough. By implication you could argue that there is something in there. I do not think there is. On an independent judiciary similar to the public review board, Ontario has not got anything like that.

On the regulation of union trusteeships, Ontario has fairly adequate legislation in that area. On the regulation of conduct of ratification and strike votes, Ontario now has exactly what the task force recommended in that area. That is not necessarily the best, but that is what they have put in. On duty of fair representation, Ontario has it, and you now have it.

They have not taken the real gut issue yet and seized it, but in the areas that I have indicated they have gone further than you are proposing to go in this bill.

Mr. Caccia: Which are they?

Professor Crispo: The real gut issues? I think the real gut issue is to be found in the Landrum-Griffith legislation in the United States, which is the bill of rights for union members designed to ensure that they have full citizenship as union members and that they can oppose, and if in the final analysis they are able to do so, depose their officers without fear or recourse. I think that is as important as protecting their jobs. Just to protect their jobs is not to protect their citizenship as union members.

Again, let me repeat, lest there be any misinterpretation, that I am not saying that our unions are riddled with undemocratic practices. I do not think that is the case. To the extent that it is there and we do not know, I suspect it is minimal. But I do not care how minimal it is. For the reasons I stated—you have turned by this legislation since 1948, unions into quasipublic utilities, because you certify them. You give them exclusive bargaining rights, and they no longer can claim to be anything like private associations. Having done so, you have an obligation, as far as I am concerned—and I do not say this to you. I mean it collectively. You have an obligation to ensure that the rights of union members as union members are fully protected.

Mr. Caccia: Thank you. I will come back, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I just wanted to thank Mr. Crispo for his very enlightening remarks, and you can rest assured that the Committee will delve into them more thoroughly.

I was awaiting your appearance, and just as a matter of curiosity—and I am sure you did not—were you approached prior to the time of the drawing of this bill at all, other than in the task force involvement? It seems to me that I can answer the question that you were not approached with respect to your ideas in this regard.

Professor Crispo: I think the fairest thing to say is that I was never formally approached. I have had informal conversations as the result of meeting people at this conference or that. But it would be very misleading for me to suggest that there was any formal consultation with me on any of this.

[Interprétation]

redevances et des cotisations qui seraient excessifs. Pour ce qui est d'une charte des droits donnant aux membres la possibilité de s'élever contre un supérieur et de le faire déposer sans crainte ni recours, je ne crois pas que l'Ontario soit allée assez loin. Vous pourriez dire que cela est discutable, je ne le crois pas. L'Ontario ne possède aucun organe judiciaire indépendant comparable à la commission publique de révision.

L'Ontario possède de bonnes mesures législatives dans le domaine des règlements de la fiducie syndicale. Pour ce qui est des règlements portant sur la procédure de la ratification et des votes de grèves, l'Ontario a suivi exactement les recommandations du groupe de travail dans ce domaine. Ce n'est peut-être pas la meilleure solution, mais c'est ce qu'ils ont choisi. En ce qui concerne la juste représentation, l'Ontario l'a réglementée et vous également à présent.

Il ne se sont pas encore attaqués au cœur de la question mais dans les domaines que je viens de citer, ils ont été plus loin que vous n'avez l'intention d'aller dans ce bill.

M. Caccia: De quoi s'agit-il?

M. Crispo: Le cœur de la question? Je crois qu'on le trouve dans la Loi Landrum-Griffith aux États-Unis; c'est la charte des droits des affiliés à des syndicats, qui leur garantit une participation à part entière en tant que syndiqués et la possibilité de faire opposition et de déposer leurs représentants sans crainte ni recours. Je crois que c'est aussi important que la protection de leur emploi. Protéger leur emploi ne signifie pas nécessairement protéger leur citoyenneté de syndiqués.

Je me répète, pour que l'on ne se méprenne pas: je ne prétends pas que nos syndicats soient bourrés de pratiques non démocratiques. Je ne crois pas que ce soit le cas. Si cela existe sans que nous le sachions, je pense que c'est minime. Mais peu importe que cela ne soit pas courant. Pour les raisons que j'ai données, depuis la Loi de 1948, vous avez presque transformé des syndicats en services publics parce que vous les accréditez. Vous leur accordez des droits de négociation exclusifs et il ne leur est plus possible d'être des associations privées. Ayant fait cela, à mon sens, vous avez une obligation, et je ne parle pas de vous en particulier, mais d'une obligation collective: vous devez vous assurer que les droits des syndiqués en tant que tels soient entièrement protégés.

M. Caccia: Merci. J'aurai d'autres questions plus tard, monsieur le président.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je remercie M. Crispo de ses observations fort intéressantes, vous pouvez être certain que le Comité y réfléchira sérieusement.

J'attendais l'occasion de vous parler pour vous demander par simple curiosité si l'on vous avait consulté avant la rédaction du bill, mise à part votre participation au groupe de travail? Je pense pouvoir répondre moi-même que l'on ne vous a pas demandé votre avis à cet égard.

M. Crispo: Il est plus juste de dire que l'on ne m'a pas consulté officiellement. J'ai parlé avec certaines personnes au cours de conférences, par exemple. Mais je ne peux prétendre que l'on m'ait consulté officiellement à ce sujet.

[Text]

Mr. Alexander: I take it from your remarks that this bill, although it does something in terms of updating our need for better collective bargaining premises, should be sent back for redrafting.

Professor Crispo: I was told by someone that he would be very annoyed if I was to suggest that this afternoon. But how can I suggest anything else, having said what I have said? It is a most inadequate response to the challenge. I will be damned for saying this, but if this is all you can come up with, why bother? Heaven knows, as I said earlier, when you will ever look at this legislation again.

• 1630

Mr. Alexander: I think the last time was in 1948.

Professor Crispo: That was when the bill was introduced?

Mr. Alexander: Right.

Professor Crispo: But if this is the best the Parliament of Canada can do by way of responding to Canada's current industrial relations challenges, then I think I would be forced to say, "Forget it". That is too bad, because there are a few nuts and bolts changes that are commendable; but why do you not plug noses and say, "Look, we are not doing anything fundamental and this is a bit of a joke to tidy up some things that the provinces long ago tidied up, and we are going to come back later with something fundamental." But to pretend that this in any way comes to grips with the real problems that we have got in this field is to me quite preposterous.

Mr. Alexander: Let us put it this way, then: which legislation, vis-à-vis a province on its particular industrial labour legislation, would you feel is moving in the right direction or more in keeping with what should be done at this particular time, even though you have mentioned that the Province of Ontario had, at times, not gone far enough.

Professor Crispo: I thought I made it clear in my conclusions that no government is moving forward effectively on all fronts. Let us look across the landscape. Several provinces have endeavoured, but not with full effect, to come to grips with the difficulties that plague the construction industry.

Quebec has gone the furthest, and some people might say, "Well they have certainly proved that some of your ideas will not work"; but just as some of the current difficulties in Quebec do not lend themselves to generalization across the rest of Canada, neither do the special problems that they confront in the construction industry because of rival unionism allow us to generalize about the difficulties they have had, even though they did try some drastic remedies which I would be inclined to favour.

They tried, and they tried hard; and they have created, they have subdivided, and this is interesting. I am not as up-to-date on all the Quebec legislation as I should be, but they have divided the functions of the board. The Department of Labour, I think they call it, handles certification now and they have a labour court of sorts to deal with some of the quasi-judicial aspects such as discharge for engaging in union activity and other unfair labour practices. So there are a lot of signs in Quebec of movement in the right direction.

I have already indicated what is going on in Ontario and some of the things that they have done. They tried in construction, but they were unwilling to go far enough because 10,000 hard hats turned out before the last election in Queen's Park to demonstrate their displeasure, so

[Interpretation]

M. Alexander: Je déduis de vos observations que bien qu'il apporte une certaine mise à jour de notre système de négociation collective, le bill devrait être rédigé une seconde fois.

M. Crispo: Quelqu'un m'a dit qu'il serait très ennuyé si je faisais cette proposition cet après-midi. Mais après avoir dit ce que j'ai dit, puis-je proposer autre chose? Ce n'est pas du tout suffisant pour remédier à la situation, et je vais souffrir les conséquences de ce que je vais dire, mais si c'est le mieux que vous puissiez faire cela ne valait pas la peine. Comme je l'ai déjà dit, Dieu sait dans combien de temps vous réviserez cette loi de nouveau.

M. Alexander: Je crois que la dernière fois c'était en 1948.

M. Crispo: C'est à ce moment-là que le bill fut présenté?

M. Alexander: Oui.

M. Crispo: Si c'est tout ce que le Parlement du Canada peut faire pour apporter une solution aux problèmes actuels des relations industrielles, je vous dis: «Laissez tomber». C'est dommage, parce que certaines mesures de détail sont louables; mais pourquoi ne dites-vous pas franchement: Écoutez, tout cela n'est pas très important, nous nous amusons à régler quelques problèmes que les provinces ont réglés longtemps et nous nous attaquerons plus tard au problème fondamental. Mais il est absurde de prétendre que cette mesure s'attaque aux problèmes réels, qui existent dans ce domaine.

M. Alexander: Voyons, pouvez-vous nous dire quelle est la loi provinciale s'appliquant à la main-d'œuvre industrielle d'une province en particulier qui, d'après vous, attaque le problème dans la bonne optique ou se rapproche de ce qui devrait être fait à l'heure actuelle? Je sais, vous avez dit que dans certains cas la province de l'Ontario n'avait pas été assez loin.

M. Crispo: Je croyais avoir expliqué clairement dans mes conclusions qu'aucun gouvernement ne faisait de progrès effectif sur tous les fronts à la fois. Passons-les en revue. Plusieurs provinces ont essayé—mais pas totalement réussi—de s'attaquer aux difficultés dont souffre l'industrie de la construction.

C'est le Québec qui a été le plus loin mais certains pourront dire qu'il a été prouvé que certaines de nos idées sont irréalisables. Les difficultés actuelles du Québec ne peuvent pas faire l'objet d'une généralisation d'un bout à l'autre du Canada. De même, les problèmes spéciaux auxquels ils doivent faire face dans le domaine de l'industrie de la construction à cause des rivalités syndicales ne nous permettent pas non plus de généraliser les difficultés qu'ils ont éprouvées bien qu'ils aient essayé certaines solutions radicales que j'aurais tendance à approuver.

Ils ont fait des efforts, de grands efforts; ils ont innové, ils ont subdivisé, etc., et cela est intéressant. Je ne connais pas aussi bien que je le devrais les dernières mesures législatives du Québec, mais il a essayé de scinder les fonctions de la Commission. Le ministère du Travail, je crois que c'est son nom, s'occupe maintenant de l'accréditation et il y a un genre de tribunal du travail qui traite de certains aspects quasi-judiciaires comme le renvoi pour raison d'activités syndicales et autres pratiques injustes du travail. On peut donc penser que le Québec s'engage dans la bonne voie.

J'ai déjà parlé de ce qui se passe en Ontario et de ce qui a été fait. Ils ont fait des efforts dans le secteur de la construction, mais ils ont hésité à aller plus loin parce que

[Texte]

nothing more was done. That is the value of demonstration.

When you look West, what counts West in terms of labour problems? The only thing that counts is B.C., and anything that goes on in B.C. you have to consult one man about, and that all depends on when he is planning the next election. His B.C. Mediation Commission, and I have said this publicly many times—I am trying to use moderate language—does not answer the problems. It is a terrible piece of legislation and it is not working.

I am not here to say that the federal government is any more or less responsive to the problems that confront us than other jurisdictions, except perhaps for Quebec and Ontario where with varying degrees of success and failure they are trying. I think I could say they are trying harder, but let us ask ourselves whether they are going to succeed. That is a different issue. In Quebec I would not bet about anything; in Ontario, some of the things they are doing, I think, will have good effect.

Mr. Alexander: Professor Crispo, I must say in all fairness that you are the first, what I would call, independent witness, meaning that you do not have any particular axe to grind. I think the others who were here did not particularly have any axes to grind but it appears to me that management is afraid of the imbalance which they say is not in their favour right now. They say that we are moving into an area where the imbalance is more pronounced in favour of labour.

Labour says, "Do we need the technological changes, because this is the only way we can be assured of job security". If I am not misquoting, in all aspects of their argument, they say that without this, the labour movement is going to be in an awful mess because of the lack of understanding perhaps of management in terms of the interests of labour.

I do not know what you would have to say about that but I would sure like to hear your observations, particularly when you say that the technological change on the provisions is really not significant, if I may use that expression, and we are really not attempting to reach a solution to the problem. Is this clause required for job security?

• 1635

Professor Crispo: May I first first touch on your first comment, which was management's concern about imbalance. I want to make it clear that I do not agree with management in general on that. I think there is some imbalance of power in certain industries, and very important ones in terms of the level of wage increases that we are running through this economy, such as construction, where there is an imbalance in favour of labour. There are other industries, and more particularly farms and plants, where it is quite the other way; where it is a relatively small union dealing in some cases with a multinational corporation which could not care less about that particular plant. I just do not think it pays to generalize about imbalances of power across the broad spectrum. I think you have to look at particular segments.

On the union question the big automation scares started in the fifties. You should go back and read the stuff that was coming out of the United States about the fact that there were not going to be jobs for anybody, that the machine was going to replace all of us. We got over that hysteria and then, because one particular railroad mishandled the so-called run-through issue because of lousy management, we got the Freedman Report which led to all the other aberrations, including our task force report, which in

[Interprétation]

10,000 fortes têtes ont fait une manifestation devant Queen's Park avant la dernière élection; les choses en sont donc restées là. C'est l'intérêt des manifestations.

Vers l'Ouest, qu'y a-t-il comme problèmes du travail dans l'Ouest? En Colombie-Britannique, tout passe par un seul homme et tout dépend de la date de la prochaine élection. Sa commission de médiation de la Colombie-Britannique ne règle pas les problèmes, je l'ai dit en public à de nombreuses reprises et j'essaie de surveiller mon langage. C'est une loi désastreuse et elle n'est pas efficace.

Je ne suis pas venu vous dire si le gouvernement fédéral comprend plus ou moins bien les problèmes que les autres gouvernements, à l'exception peut-être du Québec et de l'Ontario qui font des efforts qui ont plus ou moins de succès. Disons que ces deux gouvernements font des efforts plus sérieux, mais demandons-nous s'ils réussiront. C'est une tout autre question. Pour le Québec, je ne me prononcerais pas; pour l'Ontario je crois que certaines mesures auront de bons résultats.

M. Alexander: Professeur Crispo, je dois dire que vous êtes le premier témoin vraiment impartial que nous ayons entendu, c'est-à-dire que vous ne prêchez pas pour votre paroisse. Je crois que les autres témoins ne le faisaient pas non plus, mais il semble que le patronat ait peur du déséquilibre qui, d'après lui, n'est pas en sa faveur à l'heure actuelle. Il prétend que, de plus en plus, le déséquilibre penche du côté des travailleurs.

Les travailleurs disent: Nous ne voulons pas des changements technologiques, c'est la seule façon pour nous de conserver notre sécurité d'emploi. Si je ne me trompe pas, un des arguments qui revient sans cesse est qu'avec l'introduction des changements technologiques le mouvement des travailleurs va se trouver dans une situation désastreuse parce que le patronat ne comprend pas les intérêts des travailleurs.

Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais j'aimerais le savoir, surtout après vous avoir entendu dire que les dispositions relatives aux changements technologiques ne sont pas vraiment importantes et que nous n'essayons pas vraiment de trouver une solution au problème. L'article est-il indispensable pour assurer la sécurité de l'emploi?

M. Crispo: Je vais parler d'abord du manque d'équilibre signalé par le patronat. Dans l'ensemble je ne suis pas d'accord avec le patronat sur ce point. Il existe un certain déséquilibre dans quelques industries et un déséquilibre grave en ce qui concerne l'augmentation des salaires dans des secteurs tels que la construction, où la situation est nettement favorable aux ouvriers. Par contre, dans l'agriculture et certaines usines la situation est inversée, surtout lorsqu'un petit syndicat est appelé à négocier avec une société internationale qui se fiche éperdument de l'usine en question. On ne peut donc généraliser sur ce sujet pour l'ensemble de l'économie. Il faut s'en tenir à tel ou tel secteur.

Pour en revenir au syndicat, la peur de l'automatisation remonte aux années '50. Il suffit pour s'en convaincre de lire ce qui a été écrit à l'époque aux États-Unis à ce sujet, notamment que tous les ouvriers allaient perdre leur emploi, que les travailleurs seraient remplacés par les machines. Par la suite, cette hystérie s'est apaisée pour reprendre à l'occasion d'une erreur de jugement de la part d'une société de chemin de fer, ce qui nous a valu le rapport Freedman suivi de toute une série d'aberrations comme le rapport du groupe de travail, suivi de la proposition du ministre, ensuite d'une proposition modifiée et

[Text]

turn led the Minister to come up with his proposal, and then the revised proposal, and now the thing that stands before you. I cannot really do anything more, and I do not think it would make much sense, than to repeat what I said. I am not sure that the incidence of technological change is that great or the effect that significant, and even if it is it is only the tip of the iceberg. If you are really worried about job security, I will tell you this: that this government and every government in this country should put its eye on one thing and one thing only, full employment.

When I talked about technological change I stressed that the real answer lay in five areas, and I did not even mention them. The first was education for adjustment. You can say that is motherhood. That is what the world is about these days if you read the opinions of people who are looking at the job outlook in the next decade and beyond. They say you cannot predict because things are going to shift, so we have to make people as flexible as we can through education and training.

Then I put down full employment. Other people have manias about other things, but I think if I have a phobia—and there are lots of them in this country from the top down, let me assure you—it would be full employment because so many good things flow from full employment and so many evil things flow from heavy unemployment. One of the worst things is the fact that if you do not have full employment you cannot offer people job security anyway. Technological change is not going to do anything for them until the contract expires. It may protect them, give them a little severance pay and an early retirement in a few cases, but it really will not come to grips with the problem of job insecurity because if you do not have full employment you cannot offer this country and its workers job security.

I then go on to other things such as active labour market policies, which is this whole bag about upgrading, retraining, relocation, and so on, and portable, private and public social security measures where we have hardly begun to move. In this country we have created little islands of private social security, add-on pension plans, add-on health and welfare plans, and all sorts of other things that go with the job you now have. If you are bounced out of that job you lose them all and you start in again at another job. These are the real issues, if you are worried about job security. So, to answer your question, this clause just does not begin to come to grips with the problem. I stressed that. I really do not think this is deliberate, but the more I think about it I think it is a diversion, a side track or a smoke screen. I cannot find what I said, but I do not want to imply that this was a deliberate tactic, but that is the way it has worked out.

Mr. Alexander: Let me put it this way, then, and again in the same vein. I believe you are concerned with the disruptive effects of the clause dealing with technological change in view of the fact that companies would demand that the opting out process be granted to them. We carry it one step further; that management says they may have to buy this. Could you elaborate a little further on that? Would the implementation of the technological change clauses—and I know you have a great magnitude of experience in this—lead to a lot of disruption between unions and management? We have had briefs and I think it was the Canadian Manufacturers' Association that even listed possible harassment, more negotiation, more strikes . . .

[Interpretation]

enfin de la dernière en date, qui est devant nous. Il serait inutile que je fasse autre chose que de répéter ce que j'ai déjà dit. Je ne pense pas que les changements technologiques ou leurs répercussions soient aussi graves qu'on le prétend et si c'est le cas ce n'est qu'une infime partie du problème. Pour résoudre la question de la sécurité de l'emploi il existe une seule solution: veiller à assurer le plein emploi, ce qui est la responsabilité du gouvernement.

La solution aux problèmes causés par les changements technologiques se divise en cinq points. Premièrement il faut assurer l'instruction qui permet l'adaptation, et c'est là le point essentiel. De l'avis des personnes qui étudient les perspectives de l'emploi au cours des années à venir, il faut assurer à chacun un maximum de souplesse grâce à une instruction efficace, les prévisions étant impossibles.

Ensuite vient le plein emploi. C'est une question qui me hante car le plein emploi est à l'origine de divers facteurs positifs alors qu'un chômage grave entraîne uniquement des effets négatifs. Faute de plein emploi, il n'y a pas moyen d'assurer la sécurité de l'emploi. L'article sur le changement technologique ne sert à rien jusqu'à l'expiration de la convention. Il peut protéger le travailleur dans une certaine mesure, leur assurer une prime de fin d'emploi ou une retraite anticipée dans certains cas, mais il ne peut résoudre le problème de l'insécurité de l'emploi, seul le plein emploi pouvant résoudre cette question.

Ensuite viennent des politiques actives en matière de marché du travail, comportant notamment le perfectionnement, le recyclage, les mutations ainsi que la sécurité sociale tant privée que publique, domaine dans lequel nous ne faisons que débuter. Nous avons réussi à créer des îlots de sécurité sociale privés, des régimes de retraite, d'assurance-maladie et de bien-être qui tous se rattachent à un certain emploi. Or lorsqu'on quitte son emploi, il faut tout recommencer à zéro. Voilà donc les problèmes qui se posent lorsqu'on parle de la sécurité de l'emploi. Donc pour répondre à votre question, cet article ne laisse même pas entrevoir une solution éventuelle du problème. Je ne crois pas que cela ait été l'intention du législateur, mais plus j'y pense et plus je vois que cet article fera fonction de diversion ou d'écran de fumée, si vous voulez. Donc bien qu'il ne s'agisse nullement d'une tactique délibérée, l'effet est néanmoins le même.

M. Alexander: Si je vous ai bien compris, vous craignez les effets négatifs qu'entraînerait l'article sur les changements technologiques, les sociétés exigeant de pouvoir également se retirer. On a même été jusqu'à dire que le patronat serait prêt à payer. Croyez-vous que l'application des dispositions sur les changements technologiques provoquent des troubles entre syndicat et patronat? On nous a soumis des mémoires à ce sujet et notamment l'Association des fabricants canadiens disaient dans le sien qu'on peut prévoir davantage d'ennuis, de négociations et de grèves . . .

[Texte]

• 1640

The Chairman: Mr. Alexander, this was from the CMA? I do not think it was from them.

Mr. Alexander: No, maybe I should be careful about that. Not particularly from the CMA.

The Chairman: The Chamber of Commerce.

Mr. Alexander: From a number of briefs that have been submitted. What concerns me is whether in fact these allegations are correct.

Professor Crispo: First of all, I have put my reputation, whatever it is, on the line by saying that it would probably do more harm than good, because they will doubtless generate more conflict and friction than they will serve to resolve. I guess my judgment is that this will be the net effect of these provisions, but it partly depends on how the Labour Relations Board interprets this, and so many things are up in the air, such as what is a major change? When is a clause deemed to have been sufficient to cover and protect management from the veto power that is implied, if there has not been ample notice and if there is not a provision and if the union is not satisfied with what management is prepared to concede?

It may well be that it will only be the first case that will trigger terror, or whatever you want to call it, in management's mind, and they will then say, next round we are going to get ourselves exempted from this clause if it takes a six-month lock-out. We do not know until we see what the Board does with the thing. There are so many ifs, ands and buts in it that if I were management—I will repeat what I said—I would protect myself from day one. I might even throw in an extra nickel to get myself protected.

Unions used to sell union security in the forties and even into the fifties. They would say, we want the union shop. Management would say no, you cannot have it. Unions would say, we will strike. And management would put another nickel on the table and would say all right, we will forget the union shop. It may well be that now management will buy exemptions if it is that concerned. But it all depends on what management thinks this Board is going to do, and if I were management I would be skeptical until I knew. I could not afford to be otherwise. But we are guessing, and when I read my language, I have really put it pretty strongly and I might qualify it a bit. But if I were management, I would endeavour to get protection through an exemption. It is in that sense that I fear more friction will result, because management will seek such clauses, and unions in turn will say, you cannot have them. But that is speculation.

Mr. Alexander: The final question, as I know there are others who want to speak. I would like to put it to you bluntly, then: Would you recommend that this clause be deleted?

Professor Crispo: I guess I have said that. I am just not impressed with it. After all I have said about it, I can hardly sit here and say that I am in favour of it.

Mr. Alexander: I was giving you a chance to say...

Professor Crispo: I do get inconsistent at times, you know...

Mr. Alexander: I was giving you a chance to say, well, we do not know what the Labour Relations Board will do and therefore I would be hesitant in coming to that conclusion, but it appears to me that notwithstanding what the Labour Relations Board...

[Interprétation]

Le président: Je ne pense pas que ce soit l'Association canadienne des fabricants.

M. Alexander: Non, peut-être pas.

Le président: Plutôt la Chambre de commerce.

M. Alexander: Quoi qu'il en soit, c'est la conclusion de plusieurs mémoires qui nous ont été soumis. Pensez-vous qu'ils aient raison.

M. Crispo: Comme vous le savez, j'ai engagé ma réputation lorsque j'ai dit que cet article ferait plus de tort que de bien, car il ne manquerait pas de susciter plus de conflits et de friction qu'il ne parviendrait à résoudre. J'estime donc que les résultats de ces dispositions seront négatifs mais cela dépend en partie de la façon dont la Commission canadienne des relations du travail interprétera les articles en question, d'autant plus qu'il reste encore bien des choses à préciser telle que la notion d'un changement majeur. Quand décide-t-on que les dispositions d'un article suffisent à garantir et à protéger la direction contre un veto de la part des syndicats au cas où il n'y aurait pas eu un préavis suffisant ou lorsque le syndicat n'accepte pas les concessions accordées par le patronat?

Si pour une raison ou pour une autre, le patron s'affole, de décider à l'occasion d'une nouvelle négociation de se retirer de ce programme même si cela exige une enquête de six mois. Tout dépend donc de l'interprétation du Conseil. Étant donné le nombre d'imprécisions et d'ambiguïté dans la Loi, je cherche à me protéger par tous les moyens et dès aujourd'hui si j'étais patron. Je serais même prêt à offrir de l'argent.

Au cours des années 1940 et 1950, les syndicats essayaient de convaincre les ouvriers de se syndiquer et exigeaient la reconnaissance du syndicat par le patron qui eux, refusaient. Alors, les syndicats menaient de faire la grève. A quoi le patron répondait par une légère augmentation et il n'était plus question de syndicat dans l'entreprise. Il se pourrait que le patronat essaie encore une fois de s'en tirer avec de l'argent. Mais tout dépend de ce que fera le Conseil et si j'étais patron, je resterais sceptique aussi longtemps que je n'aurais pas eu des assurances. Donc, pour le moment, on en est aux conjectures et je me suis peut-être exprimé de façon trop... Mais si j'étais patron je chercherais certainement à me protéger au moyen d'une exemption. C'est la raison pour laquelle je crains qu'il y ait des frictions. Le patronat cherchant à tenir des exemptions et les syndicats à les en empêcher. Mais il s'agit là de spéculations.

M. Alexander: Je reviens maintenant à ma dernière question. Est-ce que vous seriez d'avis que l'on abandonne cet article?

M. Crispo: Je vous ai déjà donné mon avis. Cet article ne m'impressionne guère. Vous ne vous attendez quand même pas après m'avoir entendu parler que je vous dise maintenant que je suis en faveur de l'article.

M. Alexander: Je pensais que peut-être...

M. Crispo: Je ne suis peut-être pas toujours pas logique, mais...

M. Alexander: Vous aurez pu dire que ne sachant pas ce que fera la Commission aux relations du travail, qu'il est difficile de tirer des conclusions, mais il semblerait que quelque soit l'interprétation de cette commission...

[Text]

Professor Crispo: No, no, no. I am opposed to the clause.

Mr. Alexander: You are opposed.

Professor Crispo: Yes, and this is really to say that I am recanting on everything the task force said. I think we were wrong and I think this is just as wrong as we were. It all goes back to Freedman, who was the original—I was going to say "sinner" but that is too strong. The whole thing is a comedy of errors as far as I am concerned. Collective bargaining is not the answer to the problem, and to the extent that union and management think it is the answer to the problem they have the right to negotiate over it.

I would include advance notice. I do make that clear. As one of my colleagues in the United States has said, the procedural prerequisite to doing anything intelligent about industrial conversion of any kind and the disruption and displacement it causes is advance notice—advance notice to the Canada Manpower Centres, to the appropriate government agencies, other government agencies, to the union and to the employees. I think that stands to reason. In Domtar we voluntarily worked out I think a six-months advance notice clause and I gather they are living with it. It may well be that that is too long when you are looking for something to apply across industry in general but I do think we need an advance notice clause, and that is so that we can put in motion these other things that I have mentioned. Beyond that I do not think I would legislate. I just do not see collective bargaining as being a major vehicle to solve this problem.

Mr. Alexander: I know my time has run out. Thank you, Dr. Crispo.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Thank you, Mr. Chairman. Dr. Crispo, whenever I look at the name and at what is behind the name and the experience you have had in this particular field, it makes a layman like myself a little frightened to pose any questions.

When you refer to a comedy of errors, it may be true. You talk about job security being somewhat of a myth that we were worried about many years ago and really should not have been worried about many years ago because it has proven not necessarily correct.

• 1645

I would like to suggest, Dr. Crispo, that job security today is more damned important than it was back in those years and I do not think you can buy job security in this day and age with another nickel at the bargaining table.

I do not know whether you put out surveys to people throughout the country to get their opinion on what they consider to be one of the most important concerns of the working man, but the feedback I get as a member of Parliament is job security. This is an important area and I am somewhat surprised at your suggestion that job security really is not that important and should not be covered somewhere so that the individual employee has some assurance, or at least has some peace of mind, if you like, as to exactly what may happen to him.

I am just wondering if, in your professor-type approach to this problem of job security, you are not overlooking the man in the street, the man who is concerned about whether that machine is going to displace him again and again and again. How is he going to be upgraded and retrained?

[Interpretation]

M. Crispo: Je suis contre ledit article.

M. Alexander: Vous êtes contre.

M. Crispo: Absolument, et je reviens surtout ce qui a été dit par le groupe de travail. J'estime que nous avons tort et cette clause est mauvaise à mon sens. Tout remonte à Freedman qui est à l'origine du mal. C'est une comédie des erreurs en ce qui me concerne. Des négociations collectives ne résoudront rien, mais dans la mesure où syndicat et patronat estiment le contraire, ils ont le droit de négocier.

Je tiens à souligner qu'en un sens le préavis fait partie du problème. Ainsi que l'a expliqué un de mes collègues américains, il est indispensable afin de trouver une solution valable aux répercussions des changements technologiques, d'imposer un préavis et notamment un préavis au centre de main-d'œuvre, aux agences gouvernementales appropriées à d'autres agences gouvernementales, aux syndicats et aux patrons. Cela va de soi. A Domtar, on est tombé d'accord sur un préavis de six mois et tout marche bien pour le moment. C'est peut-être trop long mais à l'ensemble de l'industrie nationale, mais quoi qu'il en soit, une disposition prévoyant le préavis est absolument indispensable si l'on veut résorber les répercussions du progrès technologique. Mais je ne pense pas que les négociations collectives puissent servir à résoudre ce problème.

M. Alexander: Je sais que mon temps de parole est épuisé. Je vous remercie, monsieur Crispo.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Je vous remercie, monsieur le président. Je compare votre vaste expérience à notre telle ignorance dans ce domaine, monsieur Crispo, et j'hésite à vous poser des questions.

Vous avez peut-être raison de parler de comédies des erreurs. Vous avez dit, par ailleurs, que la sécurité de l'emploi était un mythe qui nous a effrayés il y a de nombreuses années déjà, et qui en réalité n'aurait pas dû nous effrayer, car il était nonfondé.

Monsieur Crispo, n'est-il pas vrai que la sécurité d'emploi est extrêmement plus importante aujourd'hui qu'elle

l'était à l'époque? Je ne pense pas qu'aujourd'hui on puisse acheter la sécurité d'emploi en offrant un autre 5c. à la table de négociation.

Je ne sais pas si vous avez fait des sondages à travers le pays afin de déterminer ce que les gens considéraient être une des plus importantes préoccupations du travailleur, mais les opinions que j'entends en tant que député ont trait à la sécurité d'emploi la plupart du temps. C'est une question primordiale et je suis un peu étonné de vous entendre dire que la sécurité d'emploi n'est pas tellement importante et ne devrait pas être incluse dans le projet de loi dans une tentative de rassurer l'employé ou du moins de lui donner une idée de son avenir.

Je me demande si, en examinant ce problème de sécurité d'emploi du point de vue d'un professeur, vous n'oubliez pas l'homme moyen, l'homme qui se demande si l'ordinateur le remplacera maintes et maintes fois. De quelle façon sera-t-il recyclé?

[Texte]

Professor Crispo: I have left the wrong impression altogether, if I have left you with this impression.

I did not come here to say that job security is not an issue. When you are running a 6 per cent, or whatever it is, unemployment rate it is bound to be a major issue. If I gave any such impression, I am dreadfully sorry.

I think job security is a major issue in this country, but I think it basically stems from the general level of unemployment. I do not deny that over and above that, even if you have full employment, if a guy is hit by a technological change and displaced, he is also in trouble. But I did make the point that that is only one thing that could throw him out of work.

Again, if I may hark back to the experience I had with Domtar union and management, we found that that was nothing; that things like product obsolescence, foreign market shifts, all sorts of other things had much greater effects on peoples' likelihood of holding onto their jobs than technological change.

I do believe that job security is a major issue. I have seen the same polls you have.

Mr. Skoberg: Are you suggesting then that we should adopt the laissez-faire attitude that we have seen in the past in so far as this particular technological change clause of the bill is concerned?

Professor Crispo: In so far as this particular legislation is concerned, I would not put anything into the legislation except for advance notice; although I would put that in your standards legislation where I think it more appropriately belongs.

I guess you might say that I am evading your question. In so far as collective bargaining is concerned in the Industrial Relations Disputes Investigation Act, if you want me to say a laissez-faire attitude, that is what I am saying. Leave it to union management, if they want to.

You must remember that what I have stressed is that other public policies are the critical ones to rely on if you are really worried about job security. And I grant you your premise that people are worried about job security. How could they be otherwise with the state of unemployment in this country?

Mr. Skoberg: You have referred to Domtar and you have provision in the collective agreements to look after this advance notice, as you mentioned here earlier. In the event that this is contained in the collective agreements then really why would anybody be concerned about the technological change provision in the bill, which then would not really be applicable?

Professor Crispo: I say, leave it to the parties. If they want to put it into it, fine. If unions think this is a big enough issue, over and above what should be done in the public arena by way of the policies I have been talking about, they are quite free to negotiate about it.

I just do not think what you are doing here is going to help the problem that much, and I have already indicated that I think in some ways it is going to potentially do more harm than good. You certainly are not coming to grips with the basic problem behind the issue of job insecurity, which is not technological change, because it goes far beyond that. It is the state of the economy and other fundamental forms of industrial conversion, as I have often termed it.

[Interprétation]

M. Crispo: J'ai failli complètement si je vous ai laissé avec cette impression-là.

Je ne suis pas venu ici pour dire que la sécurité d'emploi n'est pas une question importante. Quand le taux de chômage est d'environ 6 p. 100, la sécurité d'emploi doit nécessairement être une question majeure. Si j'ai donné cette impression-là, je m'en excuse sincèrement.

Je pense que la sécurité d'emploi au Canada est une question importante mais je crois qu'elle découle du niveau de chômage. En plus, même s'il n'existe pas de chômage, si un employé est affecté par un changement technologique et perd son emploi, il est toujours dans une situation périlleuse. J'ai souligné que le changement technologique n'est qu'un facteur qui pourrait lui faire perdre son emploi.

Si je peux revenir à mon expérience avec le syndicat et la direction de Domtar, nous avons trouvé que le changement technologique n'y était pour rien. Les produits désuets, des changements dans les marchés étrangers, etc. étaient les facteurs qui pouvaient menacer davantage les emplois que le changement technologique.

Décidément la sécurité d'emploi est une question importante. J'ai vu les mêmes sondages que vous.

M. Skoberg: Dites-vous que nous devrions adopter la même position de laissez-faire que nous avons eue dans le passé en ce qui concerne l'article du projet de loi ayant trait au changement technologique?

M. Crispo: En ce qui concerne ce projet de loi, je n'y inclurais rien que le préavis même si je le faisais dans la Loi sur les normes où je crois qu'il devrait être.

Vous pourriez dire que j'évite votre question. En ce qui concerne les négociations collectives en vertu de la Loi sur les enquêtes de différends de relations industrielles, si vous voulez que je parle d'une position de laissez-faire, je le fais. Laissez-le à la direction des syndicats.

Souvenez-vous que j'ai souligné le fait qu'il faut songer à d'autres politiques si l'on veut vraiment se préoccuper de la sécurité d'emploi. Je suis d'accord avec vous que les gens se préoccupent de la sécurité d'emploi. Comment pourraient-ils faire autrement avec le niveau de chômage dans ce pays?

M. Skoberg: Vous avez parlé de Domtar, et dans les négociations collectives, vous avez une disposition qui tient compte de ce préavis, tel que vous avez dit tantôt. Si une telle disposition fait partie des conventions collectives, pourquoi est-ce que quelqu'un s'occuperait de la disposition dans le projet de loi qui a trait au changement technologique et qui vraiment ne s'appliquerait pas?

M. Crispo: A mon avis, les parties devraient décider. Si elles veulent l'insérer dans la convention collective, c'est très bien. Si les syndicats pensent que la question est assez importante et surpasse ce qu'on devrait faire par voie des politiques que j'ai mentionnées, ils sont libres de négocier la sécurité d'emploi.

Je ne pense pas que le projet de loi aidera à résoudre le problème et j'ai déjà indiqué comment il pourrait faire plus de mal que de bien. Le projet de loi n'attaque pas le problème de base de la question de l'insécurité d'emploi, qui ne provient pas seulement du changement technologique. Il faut compter avec la situation économique et d'autres facteurs de changement dans l'industrie.

[Text]

Mr. Skoberg: It is nice to be able to talk about full employment. I am sure we all do, and we agree with that philosophy. But try and tell the ordinary person who is going to be affected by a technological change that we are going to have full employment, so you do not need this provision in the bill.

Professor Crispo: It is interesting, you see. When it comes down to the facts of life, and I think you know this better than I, I think what you are really saying, by implication—and many union people have told me this directly—is that with the bulk of the workers in the plant the possibility of some change affecting a minority is not significant enough for them to make that a real bargaining issue, when they may have to trade away some of the power they used to get a clause in that area for a bigger wage increase. What they do is forget about the job security issue because they trade that off for an improvement in the pension or the sick leave plan or the wages. Unions have deliberately chosen to do this. In part, you could say it is because they have been lead down the garden path and they are not told that these changes are coming until after the fact. To that extent I suppose I am a little weak in the position I take, but the advance notice I have called for plus the other public policies more than offset that consideration.

• 1650

Mr. Skoberg: You mentioned a while ago about an advocate in the course of joint bargaining and encouragement for this process. In your experience, have you found that management is opposed to joint bargaining? That they would rather divide and conquer the smaller units rather than trying to bring about a joint bargaining process? I have seen many cases where unions have tried to bring about a common end to their collective agreements, a date in so far as the collective agreement is concerned. In your opinion have you found this or do you believe this to be one of the problems?

Mr. Crispo: Let me say two things. I think this works both ways. In some industries, in some firms, where they have multi-plant operations operating in different provinces and sometimes in the same province, especially where they are producing the same goods, they would rather deal with different unions or at least different locals of the same union and preferably with different expiry dates because if they get hit by a strike here they operate through the other plant. So it pays them to avoid common expiry dates and to avoid joint bargaining.

Then you get into places like the docks where you get a multiplicity of unions; the printing trades in the newspaper industry where you get a multiplicity of unions; the airlines where you get a multiplicity of unions; construction where there is absolute chaos; and the shoe is on the other foot. It is management that would love common expiry dates and joint bargaining and either a general strike or no strike, and the unions are playing it their way.

Again, you cannot generalize. It depends on who benefits the most by this kind of leap-frog form of bargaining. So I cannot give you a yes or no answer. I know industries where what you said goes on. Management says, "No, we do not want joint bargaining because we do not want to be caught by a general strike of this whole corporation across the whole country. We would rather you hit us in the Montreal plant and we will carry on with the Toronto plant, or vice versa".

To be quite frank with you, in terms of this being a problem, it is much more of a problem in the other sectors

[Interpretation]

M. Skoberg: Il est facile de parler de plein emploi. Je suis certain que nous en parlons tous et que nous sommes entièrement d'accord avec cette philosophie. Essayez d'expliquer à l'homme moyen qui sera affecté par un changement technologique que nous aurons le plein emploi et que cette disposition dans le projet de loi est inutile.

M. Crispo: C'est une question intéressante. Il s'agit des réalités de la vie, vous le savez mieux que moi. Ce que vous dites beaucoup de syndicalistes me l'ont dit directement, c'est que pour la plupart des travailleurs dans l'usine, la possibilité d'un changement touchant une minorité n'est pas assez importante pour fins de négociation; il se pourrait que le syndicat doive abandonner une partie de son pouvoir afin d'obtenir une augmentation de salaire. Les syndicats échantonnent la sécurité d'emploi pour une amélioration dans la pension, les congés de maladie ou le salaire. Les syndicats ont décidé de procéder de cette façon. C'est peut-être en partie dû au fait qu'on leur avait jeté de la poudre aux yeux et qu'on ne leur avait pas dit que les changements viendraient après coup. Je suppose que j'ai une attitude plutôt faible, mais le préavis que j'ai demandé ainsi que les autres politiques générales font plus que compenser cette raison.

M. Skoberg: Vous avez mentionné il y a quelque temps un plaidoyer en faveur de la négociation collective. Croyez-vous que les administrateurs sont opposés à la négociation collective? Qu'ils aimeraient mieux diviser les petites unités pour mieux les vaincre plutôt que de procéder par voie de négociation collective? Plusieurs fois, il m'est arrivé de voir des syndicats essayer d'obtenir une date commune d'expiration des conventions collectives, ce qui est un précédent dans l'histoire de la convention collective. Croyez-vous que ce soit là un problème?

M. Crispo: Je crois que cela fonctionne de deux façons. Les industries qui possèdent plusieurs usines en opération, dans des provinces différentes ou dans une même province, surtout lorsqu'on y fabrique les mêmes produits, préfèrent avoir affaire à plusieurs syndicats ou au moins à des locaux différents d'un même syndicat. Et, si possible, il est mieux que les dates d'expiration des contrats ne soient pas les mêmes parce que s'il y a une grève à un endroit, ils peuvent continuer à produire grâce à une autre de leurs usines. Il vaut donc mieux pour eux d'éviter les dates d'expiration communes et les négociations collectives.

Mais si vous pensez aux débardeurs, aux employés de la presse ou de l'imprimerie, aux employés des lignes aériennes qui sont représentés par plusieurs syndicats, ou encore au domaine de la construction où règne une véritable confusion, c'est juste le contraire. Les administrateurs aimeraient bien qu'il y ait des dates d'expiration communes et des négociations collectives, autrement dit une grève générale ou pas de grève du tout, mais les syndicats refusent.

On ne peut pas généraliser. Cela dépend de qui bénéficie le plus de cette espèce de négociation en saute-mouton. Je ne peux dire ni oui ni non. Certaines industries font comme vous l'avez décrit. L'administration dit: «Non, nous ne voulons pas de négociation collective parce que nous ne voulons pas être aux prises avec une grève générale. Nous aimerions mieux que vous touchiez notre usine de Montréal et que celle de Toronto continue à fonctionner, ou vice versa.»

[Texte]

that I mentioned where it is to the union's advantage to have fragmented bargaining with termination dates all over the place so that they can more effectively engage in leap-frogging and wood-sawing.

Mr. Skoberg: what you are referring to is mostly on a provincial basis as plant by plant. As far as this bill is concerned, we are looking at the federal transportation and the likes of that.

Mr. Crispo: In the federal jurisdiction—here I am going to get into trouble—most of the bargaining with firms is joint, is it not? The railways...

Mr. Skoberg: The railways, the...

Mr. Crispo: Yes. Where is the fragmented bargaining? It is primarily a provincial problem.

Mr. W. P. Kelly (Assistant Deputy Minister of Labour): You might throw them all in one unit.

Mr. Crispo: Why throw all of what in one unit?

Mr. Kelly: Well, there has to be...

The Chairman: Would you like to use the first microphone?

Mr. Crispo: No, I am intrigued by the question because I want to give an answer and I do not understand what the question was.

Mr. Kelly: Could we keep it off the record, Mr. Chairman?

The Chairman: I am sorry, but I do not think we can.

Mr. Crispo: I am disappointed. I will speak to you off the record after.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: You would not want to elaborate a little more on that.

Mr. Crispo: On what?

Mr. Skoberg: On the question that we are on in so far as throwing all these into one union.

Mr. Crispo: I think what some people in the room may have been getting at—I hope I am reading what I should have from the comment made—I specifically mentioned the airline industry and the airport problem where I think we have a problem because I do not know how many unions there are. I really do not know the total number that could conceivably strike the airport or the airlines. I am sure it is in the teens if not in the twenties: when you take all of the unions they have got a piece of the airports or a piece of the airlines. Conceivably if everything goes wrong in all of these negotiations, bang, bang, bang, bang, we could just be hit by a succession of airline strikes. I am not that upset by airline strikes. I am not travelling as much as I used to.

All we do is transfer the deficit from the railways to Air Canada or something like that, so I do not really think it is a national tragedy, but it is a bad situation. It is just a bad industrial situation. There is no emergency, it is just one of these situations that we should not tolerate as far as I am concerned. I am not sure you should throw them all in together, but I think somebody should take a look at how many of them should be combined. Maybe all of the unions dealing with an airline should deal together jointly with common termination dates, so Air Canada either operates or it does not operate.

[Interprétation]

A dire vrai, c'est bien plus un problème dans les secteurs où des négociations distinctes et des dates d'expiration différentes avantagent les syndicats. Ceux-ci peuvent alors efficacement jouer à saute-mouton.

M. Skoberg: Vous parlez surtout de chaque usine à l'intérieur d'une province. En ce qui a trait au projet de loi, il s'agit plutôt des transports à l'échelle nationale.

M. Crispo: Je ne suis pas certain, mais en ce qui regarde le fédéral, la plupart des négociations avec les compagnies se font collectivement, n'est-ce pas? Les chemins de fer...

M. Skoberg: Les chemins de fer, les...

M. Crispo: Oui. Où se fait-il des négociations distinctes? C'est surtout un problème au niveau des provinces.

M. W. P. Kelly (sous-ministre adjoint du Travail): Vous pouvez tous les réunir dans la même unité.

M. Crispo: Pourquoi les mettre tous dans le même groupe?

M. Kelly: Eh bien! il faut que...

Le président: Voulez-vous utiliser le premier micro?

M. Crispo: Non, la question m'intrigue parce que j'aimerais y répondre et je ne l'ai pas comprise.

M. Kelly: Peut-on ne pas enregistrer la question, monsieur le président?

Le président: Je suis désolé, mais j'ai bien peur que ce ne soit impossible.

M. Crispo: Je suis déçu. Je vous parlerai après la séance.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Vous ne pourriez pas préciser un peu plus à ce sujet?

M. Crispo: A quel sujet?

M. Skoberg: Au sujet de la question de réunir tous ceux-ci en un même syndicat.

M. Crispo: Je sais ce à quoi veulent en venir certaines des personnes présentes, j'espère que je comprends bien le commentaire, j'ai parlé en particulier des lignes aériennes et du problème des aéroports parce que je ne sais pas combien de syndicats pourraient y faire la grève. Je suis certain que s'il n'y en a pas une vingtaine, il y en a au moins une dizaine. Autrement dit, si tout va mal dans les négociations, tac, tac, tac, il y aurait une série de grèves dans les lignes aériennes. Elles ne me touchent pas tellement. Je ne voyage plus autant qu'avant.

Nous reportons simplement le déficit des chemins de fer au budget d'Air Canada, ou quelque chose du genre; ce n'est donc pas une tragédie nationale, mais une très mauvaise situation. Ce n'est pas l'état d'urgence, ce n'est qu'une de ces situations qu'à mon avis nous devons endurer. Je ne crois pas que vous devriez les réunir tous ensemble, mais que quelqu'un étudie le nombre de ceux qu'on pourrait fusionner. Peut-être que tous les syndicats qui représentent les employés des lignes aériennes pourraient négocier ensemble et fixer une date commune d'expiration. Ainsi, ou bien Air Canada fonctionne, ou bien il ne fonctionne pas.

Il n'y a pas d'histoire d'être en opération un jour et pas le lendemain parce que les machinistes sont en grève, ensuite, alors qu'ils reprennent le travail, ce sont les pilotes

[Text]

We do not have a case of it operating one day but not the next because the machinists are out and then going back when the airline pilots, and the flight attendants and heaven knows what else are involved. I do not know them all. I cannot keep up with all the names. But this degree of fragmentation I think is something we should no longer put up with.

• 1655

Mr. Skoberg: What is your opinion about making unions legal entities? What is your position on that?

Professor Crispo: I think this is one of the great myths of our society. To a large extent unions are now legal entities. I think particularly of the Polymer arbitration case which was in the federal jurisdiction. I presume you just want me to talk about federal matters. We are asking how the union is liable financially for a wildcat strike on the grounds that the union leaders had not instructed the men that they were engaging in illegal activity and had not told them to go back to work. To me that makes them a legal entity.

I would be concerned personally about making them legal entities before our courts, because with respect—I think the judges know a lot about a lot of things—but I do not think they understand—I have to be careful. I do not want to generalize. There are many recent appointments to the judiciary, none of whom I will mention, because that would be to damn them, who do understand industrial relations. But judges cannot understand everything, and this is one of the most complicated fields we have in this country because it is organized group conflict. It is a very difficult and testy area.

There are a lot of niceties about industrial relations, if I can use such a word, that I do not think all of our judges appreciate at all times. I am not opposed to unions being held legally responsible for their activities. I think the real question is: before whom should they be held responsible?

In our Task Force report we said that if they are in violation of the Labour Relations Act, it should be before the Labour Relations Board, which should have the power to levy damages, if necessary. If it is a violation of a collective agreement and the union is responsible, it should be liable before an arbitrator, which they now are, because the Polymer thing was upheld.

I really do not think it is a question of legal entity. That is the catch phrase people use. It is a question of whether they should be held responsible, and as far as I am concerned we are moving in the right direction. I personally would take it out of the courts, except for criminal acts, but that is usually an individual thing rather than an institutional phenomenon.

Mr. Skoberg: I would like to turn for a moment to the definition of a strike as it is spelled out in the proposed bill, where it includes a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output. I would like to have your comments on that.

Professor Crispo: I agree with that definition. I do not even know whether it goes broad enough. I would go even farther. Any collective pressure brought to bear by a group of workers on management represents a strike. I do not know whether they mention refusal to work overtime when there is nothing in the collective agreement that allows them to do so. Any time workers collectively bring pressure to bear on management, that is a strike.

[Interpretation]

qui sont en grève, puis les préposés à l'entretien des avions, et je ne sais pas qui d'autre est concerné. Je ne les connais pas tous. Je ne puis retenir tous les noms, mais cette fragmentation ne doit plus être tolérée.

M. Skoberg: Que pensez-vous de l'idée de faire des syndicats des entités juridiques? Quel est votre avis à ce sujet?

M. Crispo: Je pense que c'est une utopie. Les syndicats sont dans une grande mesure actuellement des entités juridiques. Je pense en particulier à la cause d'arbitrage de Polymer sous la juridiction fédérale. Je suppose que vous tenez à ce que je parle de questions fédérales. Nous nous demandons comment le syndicat peuvent être responsables financièrement d'une grève illégale, présumant que les chefs syndicaux n'avaient pas averti les hommes que leur activité était illégale et ne leur avaient pas demandé de revenir au travail. Cela, à mon avis, en fait des entités juridiques.

Je serais personnellement mal disposé à leur donner le pouvoir d'entité juridique auprès des tribunaux, car en toute déférence—j'estime beaucoup les juges et leur compétence—mais je ne crois pas qu'ils comprennent la situation; je dois être prudent dans mon langage. Je ne voudrais pas de généralisation. Il y a eu des nominations récentes parmi les juges qui connaissent les relations de travail, mais on ne peut exiger qu'ils comprennent tout et ceci est un des domaines le plus complexes car le conflit s'élève au sein d'un groupe. C'est un milieu difficile et susceptible.

On fait beaucoup de phrases au sujet des relations de travail, mais on ne touche pas toujours les juges de la même façon. Je ne m'oppose pas à ce que les syndicats soient tenus responsables de leurs activités. Mais à l'égard de qui?

Dans notre rapport du groupe de travail, nous avons mentionné que s'ils violent la loi sur les relations de travail, ils doivent en rendre compte au Conseil des relations de travail, qui aurait au besoin le pouvoir de prélever les dommages. S'il s'agit d'une violation de la convention collective et que le syndicat en soit responsable, il doit en rendre compte à un arbitre puisque Polymer a eu gain de cause.

Je ne crois pas qu'il faille s'arrêter à l'entité juridique qui n'est qu'une façon de parler. La question est de savoir s'ils sont responsables et, quant à moi, je voudrais que nous soyons orientés dans la bonne direction. Je soustrairais ces causes aux tribunaux, sauf en cas d'infraction, cas plutôt individuel d'habitude qu'institutionnel.

M. Skoberg: J'aimerais un moment repasser à la définition de grève dans le bill qui comprend le relentissement du travail ou d'autres activités concertées d'employés relatives à leur travail, lorsque ces mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement. J'aimerais entendre votre commentaire à ce sujet.

M. Crispo: Je trouve la définition exacte. Je ne sais même pas si elle est assez complète. J'irais plus loin. Toute pression collective s'exerçant sur un groupe de travailleurs ou sur l'administration représente une grève. Je ne sais pas si on fait mention du travail supplémentaire quand rien ne le justifie dans la convention collective. Chaque fois que les travailleurs s'unissent pour forcer l'action de l'administration, cela constitue une grève.

[Texte]

One of the reasons I stress that when I am asked to define what I mean by a strike is because only in that light I can defend the right of anybody to strike in this country, even policemen. As you may know, policemen in Toronto last fall got a little upset because they did not think the citizenry was treating them very well, so they stopped giving out parking tickets and started giving out more speeding tickets. That was a way of informing the citizenry that they were unhappy. I think that was a strike, if you define it the way it is defined in the bill, and as I would define it. It is in that sense that we can tolerate strikes by anybody.

Mr. Skoberg: Do you believe that a work-to-rule has played a useful purpose rather than a complete shutdown? A work-to-rule procedure that we are all quite aware of, I would imagine, has maybe brought about the desired result without a complete work stoppage.

Professor Crispo: That is loaded. But every question in this field is loaded.

Mr. Skoberg: It worked pretty well.

Professor Crispo: Any group of workers that can find a tactic which brings pressure to bear on management, but which does not hurt them because they still get their pay cheques, is shrewd. If management is foolish enough to write rules of employment that allow themselves to be tied up in knots, if people follow the rule book, they are leaving themselves vulnerable. This to me is just the strategy and tactics of collective bargaining, and it is oneupmanship. If you can win with a work-to-rule or a refusal to work overtime, or rotating strikes or what have you, that is part of the game. Some people would not call it a game, but to a large extent we have a ritual dance that we go through. But I defend it.

As an aside, my students get awfully upset when I bring in union and management and they tell them the games they play. I have a pair of union and management guys who will level with students if I keep the media out. When they tell these students—one of the management guys talks about the goodies he keeps in his pocket, the traders that he throws in at the last minute, and the students are just horrified. Well, this is a fact. You are all tricking the workers, and there is an element of truth in that.

• 1700

Mr. Turner (London East): It is those lawyers.

Professor Crispo: No, they are not lawyers.

An hon. Member: There are not that many lawyers involved.

Mr. Caccia: Professor Crispo, going back to the set of appropriate public policies recommended on page 3, I will ask for your comments after a few remarks. You are recommending "education for adjustment". It is hard to interpret exactly what you mean, but if you mean programs that permit the adjustment of a worker from one employment to the next type of training on-the-job program, that is an ongoing public policy at present.

When you speak of "full employment" perhaps it would be helpful to know what level of unemployment you think our economy should strive for.

Does "active labour market policies" mean the equivalent of the services offered by mobility programs by Canada Manpower? Does that mean the Canada Manpower Training Programs and the like?

Also, there seems to be a large deficiency in portability on our part, and I would like to hear some specific

[Interprétation]

Une des raisons pour lesquelles je le souligne, quand on me demande de définir la grève, c'est que cela seul me permet de défendre le droit de quiconque à la grève au Canada, même de la police. Vous savez que la police de Toronto s'est émue l'automne dernier devant le mépris public et a cessé de donner des contraventions au sujet du stationnement et a commencé une distribution plus généreuse de contraventions pour excès de vitesse. C'était sa manière d'exprimer son mécontentement. Je considère cela comme une grève aux termes de la définition du bill et selon la définition que j'en donnerais moi-même. Cela permet à n'importe qui de faire la grève.

M. Skoberg: Croyez-vous que s'en tenir au règlement donne de meilleurs résultats que la fermeture complète? S'en tenir au règlement a donné des résultats qui peut-être ont prévenu l'arrêt complet de travail.

M. Crispo: C'est une réponse tendancieuse. Mais tout est tendancieux en ce domaine.

M. Skoberg: Cela a eu de bons résultats.

M. Crispo: N'importe quel groupe peut trouver des moyens d'influencer la direction, s'il sait faire preuve de finesse car les travailleurs continuent de recevoir leurs chèques. Si la direction est assez imprudente pour établir des règlements qui permettent aux travailleurs de l'embarlificoter pourvu qu'ils soient fidèles au règlement, elle se place dans une situation très précaire. C'est la stratégie et la tactique de la négociation collective. S'il suffit pour triompher de s'en tenir au règlement ou de refuser le travail supplémentaire ou la grève tournante ou autre, cela fait partie du jeu. Certaines personnes ne diraient pas un jeu, mais c'est dans une large mesure une danse rituelle que je défends néanmoins.

Mes élèves sont bouleversés quand je mets face à face le syndicat et la direction et qu'ils leur montrent le jeu qu'ils jouent. Des membres d'un syndicat et d'une direction sont francs avec les élèves pourvu que je les garde de la publicité. Lorsqu'ils parlent aux étudiants—un de ces directeurs leur parlent des bonbons qu'il garde dans sa poche, les offres de dernière heure—les élèves sont horrifiés. C'est cependant vrai. Les travailleurs sont dupés; il y a une bonne part de vérité là-dedans.

M. Turner (London-Est): Ce sont des avocats, n'est-ce pas?

M. Crispo: Non, ils ne sont pas avocats.

Une voix: Très peu d'avocats se sont engagés dans cette affaire.

M. Caccia: Monsieur Crispo, reportons-nous à la série de politiques appropriées recommandées à la page 3. Je vous inviterai sous peu à en faire la critique. Vous recommandez «l'enseignement en vue de l'adaptation». Que voulez-vous dire? Si vous parlez des programmes qui permettent au travailleur de passer d'un emploi à l'autre et de se perfectionner en cours d'emploi, c'est exactement ce que fait la politique actuelle.

A propos du «plein emploi», à quel pourcentage de chômage doit tendre votre économie?

D'après vous, les politiques actives du marché du travail sont-elles équivalentes aux services offerts par les programmes de la mobilité de la main-d'œuvre? Faites-vous allusion aux programmes de formation de la main-d'œuvre?

Je crois que notre sens pratique fait défaut et j'aimerais qu'on me donne des précisions en ce sens. Dans le cadre

[Text]

thoughts. Under Regional Development programs there is a very intensive and expensive public policy in force at present. Just to understand better what you mean by concentrating on appropriate public policies, in a private enterprise system with strong pulls in opposite directions, with symptoms of crises running through some of the major institutions, what can you realistically expect can be done under the circumstances within these forces that are at play from day-to-day and within the limitations of a government system that can only operate on the basis of the gauge of its tax revenue?

The second question is a detailed one. You defined before as a bandaid the preventive mediation techniques adopted in Montreal harbour, for instance. Why would you define it as a bandaid? And looking back over the four or five past years, can you see an unusual number of major national strikes that would lead you to arrive at the conclusion you have arrived at today?

Professor Crispo: What conclusion?

Mr. Caccia: That you have submitted to us. The conclusion of disillusionment, discouragement and so forth.

Professor Crispo: Oh, well, I will put that as free public opinion.

Let me start with one, and this is bad because, you know, that could be a whole course. But "education for adjustment" is primarily provincial jurisdiction, at least throughout the early years of education, until they get out into the labour force and they then qualify for assistance under the various programs of the Department of Manpower and Immigration.

Mr. Caccia: Do you mean qualifying for more than one job?

Professor Crispo: Yes. Now let me just try to elaborate. I do not come here to pose as an expert on how we make people more adjustable. I just think that we probably have to put less emphasis at the beginning of people's careers on training for a specific occupation and more emphasis for training for perhaps a group of occupations. This, by the way, is consistent with the change in the Ontario legislation that provides for recognition of mixed crews on construction projects, none of which have yet been recognized, and when the first one is recognized there will probably be a war in the construction industry.

• 1705

I think that is what I am getting at; but it is not just something that goes on at the beginning of your education, it is something that is going to be continuing. I think it is Sweden—and you may know this better than I—that now has a target of 3 per cent of their labour force—or is it 1 per cent? I have forgotten though I should know—that will be in the process of upgrading or retraining in any given year, which is really in the third area here. The first really refers to the emphasis we have to place on trying to make people capable of adjusting later on in their lives.

If you want me to rate where we are in terms of these things, I think we are trying under number one. I do not think anybody has an easy answer, but I think we are trying. When it comes to full employment, I am just disgusted. We deliberately unemployed 6 per cent of the population of this country when certain people in Ottawa decided that...

[Interpretation]

des programmes d'expansion régionale, on peut avoir à l'heure actuelle une politique générale intensive et fort coûteuse. Pourquoi dites-vous alors qu'il faut mettre l'accent sur l'élaboration de politiques générales appropriées quand on sait que l'entreprise privée doit faire face à toutes sortes de pressions que les institutions manifestent des symptômes de crises? Que faut-il faire dans de telles circonstances quand nous sommes aux prises avec un jeu de force quotidien et constant et que notre gouvernement ne peut fonctionner qu'en percevant des impôts?

Ma deuxième question est riche en détails. Vous avez qualifié de temporaires les techniques de médiation préventives adoptées par le Port de Montréal. Pourquoi, selon vous, ces mesures sont-elles temporaires? Si vous passez en revue les cinq dernières années, y a-t-il eu tant de grèves nationales pour que vous soyez porté à tirer cette conclusion?

M. Crispo: Quelle conclusion?

M. Caccia: Celle que vous avez tirée devant nous: celle du désenchantement et du découragement.

M. Crispo: Oh, il s'agit d'une opinion libre.

Permettez-moi d'émettre une opinion mais je préférerais donner un cours à ce sujet. L'enseignement en vue de l'adaptation relève principalement de la juridiction provinciale surtout pendant les premières années de l'enseignement jusqu'au moment où les travailleurs font partie de la population active. A cette étape, ils peuvent demander de l'aide au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration dans le cadre des divers programmes existants.

M. Caccia: Doivent-ils subir avec succès l'examen d'admissibilité à plus d'un emploi?

M. Crispo: Oui. Permettez-moi de m'étendre sur ce sujet. Je ne prétends pas être un expert en matière d'adaptation. Je soutiens toutefois qu'on pourrait mettre l'accent sur le début de la formation en vue d'un emploi particulier et insister davantage sur la formation en fonction d'un groupe d'occupations. En passant, ceci est compatible avec le changement de la législation ontarienne qui reconnaît la formation d'équipes pluralistes dans la construction, quoique aucune n'ait été reconnue. Lorsque la première équipe sera identifiée, on verra probablement une guerre dans l'industrie de la construction.

Voilà ce que je vise; il ne s'agit pas d'une phase initiale de la formation, mais d'un état qui se continue. Je crois qu'en Suède—vous êtes plus probablement au courant que moi—on vise maintenant trois ou un pour cent de la main-d'œuvre? Même si je devrais le savoir, j'ai oublié le pourcentage exact qui est visé dans le but de recycler ou d'améliorer la formation dans une année quelconque, ce qui correspond au troisième âge par ici. La première phase de formation doit s'appliquer particulièrement à préparer les gens à s'ajuster plus tard dans leur vie.

Si vous voulez savoir où nous en sommes sur ce plan, je crois que nous sommes en haut de l'échelle. Personne n'a de réponse facile, mais je crois que nous essayons vraiment. Quand on parle de plein emploi, je suis dégoûté. Nous avons délibérément mis 6 p. 100 de la population en chômage dans ce pays quand certaine personne à Ottawa décidait que...

[Texte]

Mr. Caccia: Why do you say deliberately?

Professor Crispo: Well, you tell me. Was it the year before last or the year before that that the Prime Minister declared that inflation was public enemy No. 1 in this country? I have forgotten because he changed the year after and found employment had become public enemy No. 1. I have forgotten the dates now because I do not record all of these statements and the dates on which they make them. But he made the statement at the time, and you correct me if I am wrong if it is not word for word, that if it took 6 per cent unemployment in this country to reduce the rate of inflation that is what he would live with.

Mr. Caccia: No, he never made a statement like that. And how do you arrive at the conclusion that there is a deliberate policy?

Professor Crispo: I think it was deliberate. We are getting into a much broader area now but I am glad to debate it because it concerns me. I think this country and government became so preoccupied with inflation that it did deliberately create unemployment in this country and a level of unemployment that I think was really quite unforgivable.

Now what is a viable level of full employment in this country depends on whether you have a viable anti-inflationary strategy, which we do not have. I have been on public platforms all over this country trying to get somebody in Ottawa to listen. As I told you, the only group I ever got to listen were the senators which was like "With those kinds of friends who needs enemies", in terms of getting anything done in this capital.

Take a look at the Senate report. They came up with a viable anti-inflationary strategy, but the government sticks with the Prices and Incomes Commission which has wasted two years of precious time putting in a viable anti-inflationary policy. Until there is one, until we have a viable anti-inflationary strategy, we cannot pursue full employment because we keep trading off unemployment to try to keep prices down, even though ever since World War II, and even now, we have one of the lowest rates of inflation in the western world. I do not know why we are so obsessed with inflation.

Now, thank God, in the budget, they have put the pension plan on escalators and they have begun to take care of the widows and orphans who take the beating on the inflation side. Maybe now we can be less preoccupied with inflation and concern ourselves more with trying to maintain full employment. I cannot give you a target level. I would like it between 3 and 4 per cent.

Mr. Caccia: How do you arrive at that?

Professor Crispo: How do I arrive at it? I arrive at it in the same way as the Economic Council of Canada arrived at it. I say to myself, how much unemployment do we have to have on the average because of seasonal considerations; how much do we have to have on the average because of frictional considerations and normal play of the marketplace or people shifting? And most people, as I read it, still think it is somewhere between 3 and 4 per cent; that you have to have that much in a free society to allow for these sorts of things. I am not saying it is perfect; I do not know whether it is 3 or 3.9 or maybe 5 per cent. I may be wrong.

[Interprétation]

M. Caccia: Pourquoi dites-vous délibérément?

M. Crispo: Eh bien, dites-le moi. N'est-il pas vrai que le premier ministre a déclaré l'an dernier ou l'année auparavant que l'inflation était l'ennemi public numéro un de ce pays? J'ai oublié parce qu'il a changé d'avis l'année suivante et a trouvé que l'ennemi public numéro un était l'emploi. J'ai oublié ces dates parce que je ne les ai pas en note au moment où les déclarations sont faites, vous pourrez me corriger si j'ai tort, mais il a déclaré à ce moment, presque textuellement, qu'il fallait 6 p. 100 de chômage dans ce pays pour réduire le taux d'inflation qui lui serait acceptable.

M. Caccia: Non, il n'a jamais fait une déclaration du genre. Comment pouvez-vous conclure qu'il s'agit d'une politique délibérée?

M. Crispo: Je crois qu'elle était délibérée. Nous touchons à une question beaucoup plus vaste mais je suis heureux d'en discuter parce qu'elle m'inquiète. J'ai l'impression que ce pays et le gouvernement sont devenus tellement préoccupés par l'inflation que ce dernier a délibérément créé le chômage au pays et amené un niveau de chômage qui est impardonnable.

Un niveau viable de plein emploi dans ce pays dépend d'une stratégie viable anti-inflationnaire, ce qui nous manque. J'ai parlé ouvertement à travers tout le pays, essayant de me faire écouter par quelqu'un à Ottawa. Comme je vous l'ai dit, le seul groupe à m'écouter était celui des sénateurs—avec ce genre d'ami qui a besoin d'ennemi—qui ne peuvent rien faire bouger dans la capitale.

Examinons le rapport du Sénat. Ils ont exposé une stratégie anti-inflationnaire viable, mais le gouvernement maintient sa Commission des prix et des revenus qui a perdu deux années précieuses à élaborer une politique anti-inflationnaire viable. Jusqu'à ce qu'il y ait une, jusqu'à ce que nous ayons une stratégie anti-inflationnaire viable, nous ne pourrions chercher le plein emploi parce que nous échangeons constamment le chômage afin de maintenir les prix plus bas, même si depuis la Deuxième guerre mondiale et même maintenant, notre taux d'inflation est le plus bas dans le monde occidental. Je ne comprends pas que nous soyons si obsédés par l'inflation.

Maintenant, Dieu merci, le budget prévoit des augmentations graduées pour les pensionnés et commence à s'occuper des veuves et des orphelins qui ont subi un dur traitement à cause de l'inflation. Peut-être serons-nous moins préoccupés par l'inflation et pourrions-nous essayer davantage de maintenir le plein emploi. Je n'ai pas à vous fournir un niveau-cible. J'aimerais le voir entre 3 et 4 p. 100.

M. Caccia: Comment y arrivez-vous?

M. Crispo: Comment j'arrive à cela? J'y arrive de la même façon que le Conseil économique du Canada. Je me demande, à combien de chômage il faut s'attendre en moyenne à cause de questions saisonnières; à cause de frictions et des fluctuations normales du marché ou des déplacements de ce genre? Comme je le vois, la plupart des personnes l'évalue entre 3 à 4 p. 100; il en faut autant dans une société libre si on veut tenir compte de tous ces autres éléments. Je ne dis pas que c'est parfait; je ne sais pas si on devrait le fixer à 3 ou 3.9 ou même 5 à p. 100. J'ai peut-être tort.

[Text]

Mr. Caccia: You do not think that higher inflation generates higher unemployment?

Professor Crispo: No, not unless you get it . . .

Mr. Caccia: Why not?

Professor Crispo: Wait a minute; let me qualify it.

Mr. Caccia: Tell us why not.

Professor Crispo: Tell us why not? Two things: one, I do not get upset about inflation except in terms of the widows and orphans.

Mr. Caccia: We know that, we know that; but tell us why you do not think that higher inflation generated higher unemployment.

Professor Crispo: Not if the rest of the world, and particularly the major countries we are competing with, are inflating at the same rate.

Mr. Caccia: Right, and if they are not?

Professor Crispo: Then we have a problem.

Mr. Caccia: But then answer my question. Why does higher inflation not generate higher unemployment in your opinion?

Professor Crispo: Because we are not inflating higher than our competitors.

Mr. Caccia: How do you know how much our competitors are going to inflate? How do you predict it?

Professor Crispo: I have made this statement and I will make it here. I am confident that they are going to continue to mismanage their affairs as well as we.

Mr. Caccia: Well, all right, but then you are governing by the seat of your pants.

Professor Crispo: No, I am not.

Mr. Caccia: But this government does not govern by the seat of its pants.

Professor Crispo: No, I have not said that. Wait a minute. I am sorry, I should . . .

Mr. Caccia: Excuse me, but you should answer the question; and the question is: why is it that higher inflation does not generate higher unemployment, because this is the central question to your statement before. And unless you are able to answer that question then you cannot say that you are trading off unemployment with inflation because it is incorrect.

Professor Crispo: Oh, look, there is a whole group of economists, and I gather you have been won over by them . . .

• 1710

Mr. Caccia: I am asking you, not a group of economists. I am asking Dr. Crispo.

Professor Crispo: I still think there is a trade-off. I still think that if we try to pursue full employment in this country, we are going to generate more inflation. I do not know where the trade-off curve is anymore. I think it has gone out. The trade-off got worse because we have not found a way of bringing it back in closer to that axis where the trade-off is not as damaging.

I also recognize that there is a school of very reputable economists, far more competent than I ever was an economist, who say it is a myth, that there never was a trade-off. I do not personally accept that. I look at the postwar record and it still seems to me that we are on a teeter-totter. When we manage to have full employment, inflation

[Interpretation]

M. Caccia: Ne croyez-vous pas que le taux élevé d'inflation engendre plus de chômage?

M. Crispo: Non, à moins que vous l'avez . . .

M. Caccia: Pourquoi pas?

M. Crispo: Attendez une minute; laissez-moi expliquer ceci.

M. Caccia: Dites-nous pourquoi pas.

M. Crispo: Vous dire pourquoi pas? Pour deux raisons: D'abord, je ne suis pas inquiet au sujet de l'inflation excepté dans le cas des veuves et des orphelins.

M. Caccia: On fait ça, on fait ça; mais dites-nous pourquoi vous pensez qu'un plus gros degré d'inflation engendre plus de chômage.

M. Crispo: Parce qu'il leur reste du monde et particulièrement les plus grands pays qui sont en concurrence avec nous, ont autant d'inflation.

M. Caccia: Très bien, et s'ils n'ont pas autant?

M. Crispo: Alors nous avons un problème.

M. Caccia: Mais alors, répondez à ma question. Selon vous, pourquoi une plus grande inflation n'engendre-t-elle pas plus de chômage?

M. Crispo: Parce que nous n'avons pas plus d'inflation que nos compétiteurs.

M. Caccia: Comment pouvez-vous prévoir le degré d'inflation des compétiteurs?

M. Crispo: J'ai déjà fait cette déclaration et je la répète ici. J'ai confiance qu'ils continueront à mal gérer leurs affaires comme nous.

M. Caccia: Alors, c'est bien, mais tu parles à travers de ton chapeau.

M. Crispo: Ce n'est pas vrai.

M. Caccia: Mais ce gouvernement n'agit pas à tort et à travers non plus.

M. Crispo: Non, je n'ai pas dit cela. Attendez. Je regrette, je devrais . . .

M. Caccia: Je m'excuse, mais vous devriez répondre à ma question; et la question est: Comment se fait-il qu'un accroissement de l'inflation n'engendre pas plus de chômage, puisque c'est le sens de votre déclaration préalable. A moins que vous puissiez répondre à cette question, vous auriez tort de dire que nous avons échangé le chômage pour l'inflation.

M. Crispo: Ecoutez, il y a tout un groupe d'économistes, et j'imagine que vous avez déjà été gagné à leur cause . . .

M. Caccia: Je m'adresse à vous, pas à un groupe d'économistes. Je m'adresse à M. Crispo.

M. Crispo: J'estime tout de même qu'il y a équilibre. Je demeure persuadé que si nous essayons d'obtenir le plein emploi, nous allons provoquer de nouveau l'inflation. Je ne sais où le sommet de la course se situe. Je crois que le plafond a sauté. Je crois qu'il a sauté parce que nous n'avons pas su le ramener au point de résistance.

Je reconnais également qu'une école d'économistes renommés, qui me dépassent en grand, prétend que l'équilibre est un mythe. Je ne suis pas de cet avis. Lorsque j'observe la situation après la guerre, il me semble encore que nous maintenons la balance. Lorsque nous parvenons au plein emploi, l'inflation s'accélère; lorsque nous maîtrisons l'inflation, le seul moyen semble être de forcer le

[Texte]

gradually picks up; when we come to grips with inflation, the only way we seem to be able to do it is by pushing up unemployment. So we are in this sort of situation and I have not seen any evidence to the contrary that persuades me. I acknowledge that there are economists far superior to me as economists who with their models and their econometrics and their quantitative techniques have satisfied themselves that this is a myth. I just do not see the myth, so I have a problem.

Mr. Caccia: Perhaps you could answer this question on the same subject. You do not think higher inflation will not cause higher unemployment if higher inflation means higher cost of our products that we export, and therefore lesser competitiveness of our products on foreign markets, and therefore reduced orders at home, and therefore lesser jobs amongst those who are employed in the industries that export. And secondly, you do not think that higher inflation does not mean higher unemployment if that means that the domestically produced goods are going to cost more than the imported goods, and therefore the Canadian public would switch to imported goods at the expense of the Canadian manufactured ones.

Professor Crispo: I can only say that I do not communicate very well as a professor, quite obviously, at least with you.

Mr. Caccia: I am not asking you a clear question.

Professor Crispo: But I tried to make it clear.

Mr. Caccia: I was going to ask it again. But once you understand the question, I hope to get an answer.

Professor Crispo: Let me try to give you an answer.

Mr. Caccia: It was you who made the statement that the government deliberately created unemployment. The onus is on you to prove it and to answer the questions when you are asked.

Professor Crispo: I do want for the record—and some of the people present might be able to help me find the Prime Minister's statement; if not, I have a librarian who will find it.

Mr. Caccia: Perhaps we should bring the librarian here to answer the questions.

Professor Crispo: All right, I will answer the question. I tried to answer it and you did not listen to me. I said that inflation in this country only disturbs me in two senses: one, if we are not protecting those on fixed incomes, because then it works dreadful hardships on those who are least responsible for inflation. We are beginning to do that with the latest budget, particularly with respect to pensions. And two, the most critical thing that worries you and worries me is where we stand in relation to our leading competitors. As long as they are inflating at the same rate or at a higher rate than we are, as most of them are, I am not going to get that upset about inflation. As long as they are inflating as fast or faster than we are, our competitive position is not damaged either in terms of domestic goods or export goods.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, to follow up the thinking of Dr. Crispo, it would seem that he has made an excellent case for the anti-inflationary measures of the Canadian government because if he is concerned about those on fixed incomes, and if he is concerned in relation to our

[Interprétation]

chômage vers la hausse. Telle est la situation et je n'ai rien vu pour me faire changer d'opinion. Il y a des économistes de plus fort calibre que moi, je le reconnais, qui se sont persuadés au moyen de modèles, d'économétrie et de techniques quantitatives, que cela était mythique. Je ne vois pas le mythe et je suis donc bien mal pris.

M. Caccia: Peut-être pourriez-vous répondre à une question sur le même sujet. Vous ne croyez pas que l'inflation accrue provoquera un taux plus élevé de chômage si cette inflation grandissante signifie que le coût de nos produits sera plus élevé pour l'exportation et par conséquent qu'ils seront moins concurrentiels sur les marchés étrangers, entraînant des commandes réduites sur le marché intérieur et réduisant ainsi les emplois dans les industries d'exportation? Vous ne pensez pas non plus que l'inflation accrue signifie une hausse du chômage si cela veut dire que les biens produits chez nous coûteront plus que les biens importés et que le public choisira de préférence les biens importés, vu le coût supérieur des produits fabriqués au Canada?

M. Crispo: Je dois dire que nos vibrations ne coïncident pas.

M. Caccia: Ma question n'est pas claire?

M. Crispo: Mais j'ai essayé de l'élucider.

M. Caccia: J'allais reposer ma question. Lorsque vous aurez compris la question, j'espère que vous me répondrez.

M. Crispo: Je vais essayer de vous répondre.

M. Caccia: C'est vous qui avez déclaré que le gouvernement créait délibérément le chômage. C'est votre responsabilité que de le prouver et de répondre aux questions qui vous sont posées.

M. Crispo: J'aimerais l'appuyer de la déclaration du premier ministre et quelqu'un ici m'aidera peut-être à la retrouver; sinon, mon bibliothécaire la trouvera.

M. Caccia: Peut-être devrions-nous inviter le bibliothécaire à venir répondre aux questions.

M. Crispo: Très bien, je vais répondre à la question. J'ai essayé d'y répondre, mais vous ne m'avez pas écouté. J'ai dit que l'inflation au Canada ne me dérange que de deux manières: premièrement, lorsque nous n'offrons aucune protection aux salariés, car cela les accable encore plus que ceux qui sont responsables de l'inflation. Nous y avons remédié un peu avec le dernier budget, dans le domaine des pensions en particulier. Deuxièmement, l'aspect le plus critique et sujet de nos inquiétudes, c'est de savoir quelle est notre position vis-à-vis de nos principaux concurrents. Du moment qu'ils se livrent à l'inflation au même rythme ou à un rythme plus accéléré comme le font la plupart d'entre eux, je ne me mettrai pas martel en tête au sujet de l'inflation. Puisqu'ils nous devancent dans la course à l'inflation, notre position concurrentielle ne souffre pas de la situation des biens intérieurs ou d'exportation.

M. Caccia: Monsieur le président, suivant le même ordre d'idée que M. Crispo, il semble qu'il ait bien défendu la cause des mesures anti-inflationnistes du gouvernement canadien, car il se préoccupe des salariés et s'il s'inquiète de la concurrence étrangère, nous avons de sérieuses rai-

[Text]

foreign competitors, then there is a very serious reason to be concerned about inflation. That is exactly what this government has tried to do.

Professor Crispo: I do not think they are doing it in the most effective way.

Mr. Caccia: Tell us how.

Professor Crispo: All right. First of all, I would have to go back to all the testimony I gave before the Senate Finance Committee, and forgive me if I suggest you take a look at that because I cannot possibly do the question justice without going through that whole exercise, which I do not have in front of me. I have no reason to change it. I gave it a year ago.

Basically, I went through about seven points, but let me go down to the latter two where I stressed the need for what I think would be a workable anti-inflationary strategy, assuming our target rate of inflation is not zero but one compatible with the rate of inflation in other competing countries.

Mr. Caccia: How do you know it ahead of time?

Professor Crispo: What? I am not going to worry ahead of time because it is pretty predictable that their rates are going to continue.

Mr. Caccia: This is why you are at the University of Toronto if you do not worry, because if you are in government, you have to worry about it.

Professor Crispo: I can safely predict from what I know at this time that you can count on a rate of inflation in Western Europe and in Japan that is going to continue. The big question mark right now is the United States, where they are pulling a fast one on the workers with a form of wage and price controls which as far as I am concerned is loaded against the workers. He is not going to keep it in effect beyond the election, and with the change from Connolly to Shultz it may not even last that long, but there is a question mark in the States. I am confident, from the evidence that is available, that we can be assured that other countries are going to continue to inflate. If you want to assume they are going to find a cure overnight and therefore we must, then you operate on that assumption, but...

• 1715

Mr. Caccia: I am not, it is Doctor Crispo who is going to assume ahead of time what the rate of inflation is going to be in other countries. That is a hell of a way to govern.

Professor Crispo: I said I would worry when our rate of inflation got as serious as theirs did. Let me talk about some of the things we could do. We could give the Cabinet standby authority to adjust the income tax rates on a two-month forward notice basis. We could do a lot of things to give ourselves more flexibility, particularly in our fiscal but also in our monetary policies.

However, those are not really what I think are the gut issues when it comes to inflation in this country. I am not one who believes that the whole cause of inflation in Canada or in the United States or in any other country can be attributed to cost-push pressures. I think an unholy mix of factors is involved. It goes back to the fiscal folly of the Nixon and Pearson administrations, for reasons that I could relate if you were interested, but all through it has been the building up of excess power in certain groups who are now able to exact more than their share; settlements in the construction industry that go far beyond any

[Interpretation]

sons de nous inquiéter de l'inflation. C'est exactement ce que le gouvernement au pouvoir a voulu faire.

M. Crispo: Vous ne semblez pas le faire de la manière la plus efficace.

M. Caccia: Dites-nous comment.

M. Crispo: Très bien. En premier lieu, j'aimerais repasser tout mon témoignage devant le Comité des finances du Sénat et pardonnez-moi de vous suggérer de le consulter également, car je ne puis lui faire justice ne l'ayant pas sous les yeux. Je n'ai aucune raison de le changer. J'ai rendu ce témoignage il y a un an.

Fondamentalement, j'ai exposé ces points, mais permettez-moi de souligner les deux derniers où j'ai proposé un moyen pratique pour lutter contre l'inflation, présumant que notre taux d'inflation ne peut s'établir à 0, mais à un niveau compatible avec le taux d'inflation des pays avec lesquels nous sommes en concurrence.

M. Caccia: Comment le savez-vous d'avance?

M. Crispo: Quoi? Je ne me fais pas de souci d'avance, car il est à peu près certain que leurs taux vont continuer de monter.

M. Caccia: C'est parce que vous ne vous faites pas de souci que vous êtes à l'Université de Toronto, car quand on fait partie du gouvernement il faut se faire du souci.

M. Crispo: Je puis prédire de façon assez certaine, d'après ce que je sais déjà, que le taux d'inflation en Europe occidentale et au Japon continuera de monter. Maintenant un problème se pose aux États-Unis, où on est en train d'en imposer aux travailleurs avec une forme de contrôle de revenu et des prix qui, pour moi, est désavantageuse aux travailleurs. Il ne va pas maintenir en vigueur ce système après les élections. En effet, c'est possible qu'il durera même pas aux élections, étant donné le remplacement de Connolly par Shultz. Mais on ne peut pas dire ce qui va arriver aux États-Unis. Je suis convaincu, d'après les renseignements disponibles, que ce processus d'inflation va continuer dans les autres pays. Si vous voulez croire que ces pays vont trouver une solution du jour au lendemain et que nous devrions le faire aussi, c'est à vous de...

M. Caccia: C'est M. Crispo, et pas moi, qui va prédire le taux d'inflation dans les autres pays. Ce n'est pas une façon très brillante d'administrer.

M. Crispo: J'ai dit que j'allais m'inquiéter quand notre taux d'inflation deviendrait aussi grave que le leur. Permettez-moi de parler des mesures que nous pourrions prendre. Nous pourrions donner au Cabinet l'autorité d'ajuster les taux de l'impôt sur le revenu en donnant un avis de deux mois. Il y a beaucoup de choses que nous pourrions faire pour nous donner plus de souplesse, surtout dans le domaine fiscal mais aussi dans celui de nos politiques monétaires.

Mais il ne s'agit pas là des questions fondamentales en ce qui concerne l'inflation au Canada. Je ne crois pas qu'on puisse attribuer l'inflation au Canada, aux États-Unis ou dans n'importe quel autre pays, uniquement aux pressions des coûts. Il y a toute une série de causes. Cela remonte aux politiques fiscales néfastes des administrations Nixon et Pearson,—je pourrais vous en donner les raisons si vous voulez. Mais depuis longtemps, on accumule un excès de pouvoir au sein de certains groupes qui sont maintenant

[Texte]

rhyme or reason that can be explained in economic terms; fee increases and income increases in some of the professions that nobody can defend, save and except for the fact that they have accumulated undue amounts of power which they are now exercising and nobody is doing anything about it. For years I have said that if we really want to come to grips with inflation in this country we will have to develop an effective pressure point strategy, and by that I mean a strategy designed to get at bottlenecks and what I like to call boatrockers. Until we do that we will have nothing that resembles an effective anti-inflationary strategy in this country, because if you try to use your fiscal and monetary policies they will defy you every time because they have enough power to ignore the fiscal and monetary authorities in this country and to defy what they are trying to do.

This again is not to say it is a cure-all. To me it is necessary but not sufficient in terms of coming to grips with our inflationary problem. Guidelines and controls deal with symptoms. The problem is undue accumulation of power in certain quarters, some of which is under provincial jurisdiction and some of which is under federal jurisdiction. Nobody in this country is doing anything about these power blocks, and if we really want to retain anything resembling a mixed-free enterprise or a modified capitalist system we have to come to grips with these undue concentrations of power, and we have not begun to do that. The greatest tragedy to me is that the man who could have led us down that path—and I really believe he could—did not seem to do so, and I refer to the Chairman of the Prices and Incomes Commission. I have never met a more articulate and persuasive man. If he had chosen to go that route instead of the dramatic route of guidelines that got him instant headlines we would have had a Prices and Incomes Commission that would have been worth something and we would not have the fiscal and monetary policies that we have in the government today.

I think there is an answer to inflation. As disillusioned and discouraged as I am, it is not about the solutions, it is about the failure of people in power to do anything about the solutions. Let us make it clear why I am discouraged and disillusioned. I do not think these things have to persist. I am simply sick and tired of people in power not taking effective action to ensure that they do not persist. That only relates to Part 2 of this list.

Mr. Caccia: That is right. Let us hear more. Please carry on.

Professor Crispo: When we get to Part 3 I will give you an A-plus.

Mr. Caccia: You still have not answered my question, however.

Professor Crispo: All right. I had an answer but we just could not get to it.

Mr. Caccia: No, you did not answer the question I posed to you after your long speech. However, let us go on with the other three points and perhaps you can come back to that.

Professor Crispo: I will answer your question. You and I will have to communicate later.

Mr. Caccia: I will ask you the question again, if you like.

[Interprétation]

capables de réclamer plus que leur dû: des règlements dans l'industrie de construction qui ne peuvent pas être expliqués en terme économique, des augmentations de revenus et d'honoraires dans quelques-unes des professions qui ne peuvent pas être justifiées, sinon du fait qu'ils ont acquis un pouvoir indu dont ils se servent maintenant et personne ne s'y oppose. Depuis des années, je fais remarquer que la seule façon d'en venir aux prises avec l'inflation sera de développer une stratégie efficace pour s'y prendre avec ces groupes. Avant que nous ne faisons cela, nous n'aurons pas une stratégie efficace pour combattre l'inflation dans ce pays, car ils ont assez de pouvoir pour braver les autorités fiscales et monétaires et rejeter ce qu'elles essaient de faire.

Ce n'est pas, évidemment, une panacée. A mon avis, c'est une démarche nécessaire, mais elle n'est pas suffisante pour remédier à nos problèmes d'inflation. Les directives et les contrôles traitent les symptômes. La cause du problème c'est l'accumulation indue de pouvoir dans certains milieux, qui relèvent en partie des gouvernements provinciaux et en partie du gouvernement fédéral. Il nous faut en venir aux prises avec ces blocs de pouvoir si nous voulons maintenir un système de libre entreprise ou du capitalisme modifié. Mais personne au pays ne fait rien à cet égard. A mon avis, la plus grande tragédie est que celui qui aurait pu nous mettre sur la bonne voie,—et je crois sincèrement qu'il aurait pu le faire,—ne l'a pas fait. Je parle du Président de la Commission des prix et revenus. Je n'ai jamais rencontré un homme si éloquent et si persuasif. S'il avait choisi de prendre cette route au lieu d'énoncer des directives dramatiques qui ont gagné des manchettes immédiates, la Commission des prix et revenus aurait valu quelque chose et nous n'aurions pas les politiques monétaires et fiscales qui existent aujourd'hui.

Je crois qu'il y a un remède à l'inflation. Ce n'est pas à cause des solutions que je suis désabusé et découragé, c'est plutôt à cause du manquement des personnes au pouvoir d'essayer de trouver des solutions. C'est pour cela que je suis découragé et désabusé. Cet état de fait n'est pas nécessaire. Cela m'ennuie profondément que les autorités ne prennent pas de mesures efficaces pour mettre fin à cette situation. Et ce n'est que la deuxième partie de ma liste.

Mr. Caccia: C'est bien. Continuez s'il vous plaît.

Mr. Crispo: Quand nous arrivons à la troisième partie, je vous donnerai une note très élevée.

Mr. Caccia: Mais vous n'avez pas encore répondu à ma question.

Mr. Crispo: D'accord. j'avais une réponse mais nous n'avons pas pu y arriver.

Mr. Caccia: Non, vous n'avez pas répondu à la question que je vous ai posée après votre long discours. Continuons avec les autres questions, néanmoins, et vous pourrez peut-être y revenir plus tard.

Mr. Crispo: Je vais répondre à votre question. Il faudra que nous nous parlions après.

Mr. Caccia: Je vais vous poser la question encore une fois, si vous voulez.

[Text]

Professor Crispo: Fine.**Mr. Caccia:** My question is whether higher inflation does not generate higher unemployment?**Professor Crispo:** Let me put it this way. If we do not come up with some of the things I was just talking about when we try to get back to full employment in this country, as far as I am concerned, we are going to set off more inflation.**Mr. Caccia:** Do you agree that more inflation generates more unemployment?**Professor Crispo:** No, not categorically.**Mr. Caccia:** Not categorically. All right.**Professor Crispo:** It is in relation to the inflation in other countries.**Mr. Caccia:** But you cannot predict it ahead of time. You do not know what is going to be in other countries. In order to remain competitive how do you gauge how much more inflation there should be?**Professor Crispo:** We are back to that one again. I do not think we can forecast what is going to happen in other countries.**Mr. Caccia:** That is right.**Professor Crispo:** My own questimate is that they will continue to mismanage their affairs, as I said earlier, as well as we are, and that we can be confident that inflation is going to persist in most western countries that we have to worry about. I think the U.S. is a question mark; the controls might work although I do not think so but they are going to stick around with controls until October. What is the date of the elections in the States? November.

• 1720

I guess we cannot come to grips with that, let me go on—I am sorry, because you and I have always been able to communicate but I am not coming through well; I do not understand.**Mr. Caccia:** The same applies here when I am asking questions.**Mr. Alexander:** I take it you have been quite friendly over the years.**Professor Crispo:** We have known each other for years; it goes back a long way. Anyway, in active labour market policies, I think the governments are doing very well, federal and provincial. I think we are trying to plug-in a variety of what the OECD call active labour-market policies by way of upgrading, retraining and relocation programs. If you do not have full employment, what do you upgrade them for, what do you retrain them for, and where do you relocate them for? These things by themselves are not going to solve the problem, but the machinery is in place. We do have provision for these sorts of thing.**On** portable private and public social security measures, well, I am a bit of a nut on this subject. I guess the best way to clarify my views is to draw the marked contrast between Europe and North America, although, pray God, they are now picking up our stupidity and there again showing that others can mismanage their affairs quite well. But, Europe started with universal social security systems, Bismarck, you know. If we should have pension plans, we should put them in across the country; if we should have health plans we should put them in across the country. North America said "No, we are individualistic, we are free enterprise". So benevolent employers in a few

[Interpretation]

M. Crispo: Très bien.**M. Caccia:** Je voudrais savoir si un taux d'inflation plus élevé ne cause pas un niveau de chômage plus élevé.**M. Crispo:** A mon avis, si nous n'introduisons pas quelques-unes des stratégies dont je viens de parler, nous allons provoquer plus d'inflation qu'en essayant d'établir le plein emploi.**M. Caccia:** Êtes-vous d'accord que l'inflation accrue cause plus de chômage?**M. Crispo:** Non, pas de façon catégorique.**M. Caccia:** Pas de façon catégorique. Très bien.**M. Crispo:** Cela est relié à l'inflation dans les autres pays.**M. Caccia:** Mais vous ne pouvez pas la prédire. Vous ne savez pas ce qui va se produire à l'étranger. Quel degré d'inflation faut-il pour rester concurrentiel?**M. Crispo:** Nous revenons à cette idée. Je ne crois pas qu'on puisse prédire ce qui va arriver dans les autres pays.**M. Caccia:** C'est exact.**M. Crispo:** J'ai hasardé qu'ils continueront de mal gérer leurs affaires comme j'ai dit plus tôt, d'ailleurs nous le ferons aussi. On peut être sûr que l'inflation va persister dans la plupart des pays occidentaux qui nous occupent. Je crois que les États-Unis posent une question; les contrôles peuvent être efficaces, bien que j'en doute, mais ils seront respectés jusqu'en octobre. Quelle est la date des élections aux États-Unis? Novembre.**Je** crois que nous avons du mal à saisir la question—j'en suis désolé car nous avons toujours communiqué mais je ne comprends pas bien.**M. Caccia:** Je suis dans la même situation lorsque je pose des questions.**M. Alexander:** Vous avez toujours été amical.**M. Crispo:** Nous nous connaissons depuis des années; cela remonte à loin. Je crois cependant que les gouvernements fédéral et provinciaux appliquent très bien leurs politiques de marché du travail. Je crois que nous essayons d'adopter ce que l'OCDE appelle des politiques actives de marché du travail par l'intermédiaire de programmes de promotion, de recyclage et de déplacement. Si nous n'avons pas le plein emploi, quel est l'intérêt de la promotion, du recyclage et du déplacement pour les employés? Ces facteurs par eux-mêmes ne pourront pas résoudre le problème, mais les éléments sont en place. Des dispositions ont été prévues à cet effet.**Je** ne connais pas bien les mesures privées et publiques de sécurité sociale. Je crois que le mieux est de souligner le contraste marquant entre l'Europe et l'Amérique du Nord bien que l'Europe imite maintenant notre stupidité démontrant là encore que la gestion des autres peut également être mauvaise. Cependant, l'Europe a débuté avec un système universel de sécurité sociale; je pense à Bismarck, par exemple. Les régimes de pension doivent être appliqués dans l'ensemble du pays, ainsi que les régimes de soins médicaux. L'Amérique du Nord refuse, se déclare individualiste et appartenant à la libre entreprise. Dans certains cas, les employeurs de bonne volonté ont com-

[Texte]

cases started to plug these things in and then unions started to plug them in through collective bargaining.

So we developed these little islands of private social security which, in part, have now been taken over by the state through pension plans, federal legislation, medicare and so on. But still, we have all sorts of private fringe benefits, which you lose if you transfer from one employer to another, because we have very limited funding investing legislation in this country, which I think is undesirable. I think we should have much better funding investing to protect the private portions of peoples' pension plans so that people are not going to be that reluctant to move.

This would be desirable even if they were not being disrupted by change, because people who work for organizations like Ontario Hydro, which has got to be one of the paradises of this world in terms of the fringe benefits and things they have got, will not consider other jobs after they have been there for 20 years or even 10 years, because they have got a fantastic accumulation of benefits. When it might be desirable for them to move, both from them personally in the long run and for the economy in terms of a better allocation of labour, they will not move because they cannot take their benefits with them.

The universities, just as an aside, have a deal. I can take my pension plan to any university in Canada. Now, I should be able to take it anywhere. Other people should be able to take it anywhere.

M. Turner (London East): That is my argument.

Professor Crispo: Well, I agree with you. All I am saying is that we have a long way to go there. Finally, on regional development programs, this one does bother me, because some of these regions that are—what do you say these days, you do not say depressed, underdeveloped...

Mr. Caccia: Designated areas.

Professor Crispo: Designated. They have got problems. Who is going to go into them? It seems to me that we end up subsidizing in some cases industries that are not going to survive there anyway. I hate to say this because it is not very popular but in many cases the emphasis should be in getting the people out.

That presents, at least, a generation problem. What we would probably have to do in some of these situations is provide early retirement benefits for the old people if they want to move and by old, I do not even know what I mean, 45, I do not know, whatever it is, people who will not move, we will look after them. We cannot let people suffer in our society, we are too wealthy to do that, and put the incentive on the young people to move. They move anyway, because they want to go where the action is. But I do not know the answers to this. You have got to have a mixed bag of incentives designed to get industry in where it seems to make sense to do that and other incentives designed to get workers out where that is the only solution.

Mr. Caccia: One short, innocent question, Mr. Chairman.

Professor Crispo: Oh, Oh, this is loaded. O.K.

Mr. Caccia: Does Mr. Crispo consider himself a supporter of the free enterprise system?

Professor Crispo: Yes, very much so.

[Interprétation]

mencé à adopter ces mesures puis les syndicats les ont adoptées par l'intermédiaire des négociations collectives.

Nous avons donc créé ces petits îlots de sécurité sociale privée qui ont en partie été repris par l'État sous forme de régime de pension, de législation fédérale, de soins médicaux, etc. Cependant, il subsiste toute sorte de prestations secondaires privées que l'on perd si l'on passe d'un employeur à un autre, car la législation canadienne de financement et d'investissement est très limitée, ce qui me semble regrettable. Je crois que l'investissement et le financement devraient pouvoir protéger les parties privées des régimes de pension, de façon à ce que les employés n'hésitent pas à se déplacer.

Ceci serait souhaitable même si aucun changement n'intervenait car les personnes qui travaillent pour des organisations comme l'Ontario Hydro qui doit être un paradis pour ce qui est des prestations secondaires, n'envisageront pas d'autres emplois après avoir travaillé 20 ou 10 ans, puisqu'elles ont accumulé une somme considérable de prestations. Lorsque ces employés souhaiteront prendre un autre emploi, ils ne le feront pas, ni pour eux personnellement à long terme ni pour l'économie en terme de répartition du travail, car ils ne peuvent pas conserver leurs prestations.

Les universités ont un régime particulier. Je peux transférer mon régime de pension à toute université du Canada. Chacun devrait pouvoir le faire partout.

M. Turner (London-Est): C'est mon opinion.

Le professeur Crispo: Je suis d'accord avec vous. Je dis tout simplement que nous en sommes loin. Enfin, les programmes de développement régional m'inquiètent car certaines des régions qui sont non pas en dépression ni sous-développées...

M. Caccia: Les régions désignées.

Le professeur Crispo: Désignées. Elles ont des problèmes. Qui va s'en occuper? Il me semble que finalement, nous accordons des subventions à des industries qui, de toute façon, ne peuvent pas survivre. Cette idée n'est pas très populaire, mais dans un certain nombre de cas, il faut essayer de faire partir les employés.

Ceci pose, du moins, un problème de générations. Dans certaines de ces situations, nous devrions assurer des prestations de retraite anticipées pour les personnes âgées qui veulent quitter la région—par personnes âgées, j'entends celles de 45 ans environ; nous nous occuperons de ceux qui ne veulent pas se déplacer. Nous avons trop de richesse pour laisser les gens souffrir dans notre société et encourager les jeunes à se déplacer. En fait, ils déplacent parce qu'ils veulent de l'action. Mais je ne connais pas la réponse à ce problème. Il faut tout un ensemble d'encouragement qui permette à l'industrie de s'installer là où cela est logique et, par ailleurs, encourager les ouvriers à se déplacer lorsque c'est la seule solution.

M. Caccia: Une brève question innocente, monsieur le président.

Le professeur Crispo: Ces mots sont chargés de sens.

M. Caccia: M. Crispo se considère-t-il comme un défenseur du système de la libre entreprise?

Le professeur Crispo: Oui, certainement.

[Text]

Mr. Caccia: Thank you.**Professor Crispo:** You asked me about preventative mediation.**Mr. Caccia:** Oh yes, the Band-Aid definition. Why would you say Band-Aid?

Professor Crispo: I would say Band-Aid is too unkind a term. I do believe in mediation. I do believe in continuing mediation whatever they want to call it, they have a new term. There is a report I am not supposed to refer to, but what is the new term? It is not preventative mediation. Does anyone recall, they have got a new one. Preventative mediation started in the States. I do commend the Department of Labour for this, very strongly so. The old approach used to be, get in there and settle it at any price. Your job as a conciliation officer is to get this dispute off our back. Settle it, and then come back and we will give you another case to work on. What happened was that you settled it, but you often settled it with what was an accommodation but not a solution to the problem. So the problem remained and you patched it over, and I think we are all familiar with this sort of tactic. Every jurisdiction in this province and in this country has done this. Just get this dispute off our back.

• 1725

The Labour Department is now following up. They are going to develop some expertise in different industries, and they are already well on the way to doing that. To get the thing off the politician's back, they have to get it settled, but at least they know they have not solved the problem, and they continue to do their work. That is all very worthy. I do not deny the need for that. In fact, I commend them for it. So in that sense I was probably a little unkind. But to pretend that that preventative mediation or industrial inquiry or whatever else they have built into the act—I have forgotten all the little options they have given the Minister that I do not think are very significant—really comes to grips with so-called emergency or public interest disputes, is not to me very satisfying.

I think you were asking why I was upset with collective bargaining. Let me make it clear that I personally am not that upset. What really worries me is the impatience of editorial writers, management spokesmen and, forgive me, politicians, who do not understand that you pay a price for a free enterprise system and a collective bargaining system. And to the credit of your former Minister, he knew this and he was a very articulate spokesman for our collective bargaining system. I give him full credit for that. But look at what the public thinks these days, and look at the list of things that is bothering them. There is wage-push inflation. They got blamed for it. They were the culprits, the scapegoats. Everybody—the groups I mentioned—singled them out. How about lost time due to strikes and lockouts? We have been doing well.

Excuse me. Here I get academic. It makes the students interested, because all during the late sixties it was going up. We never hit 1946 though. A half of one per cent of all time work was lost in 1946. We never got there. I do not know what we are going to do this year. I guess there are some imponderables in the situation this year. But the public does not like these strikes and lockouts, and now we get strikes and lockouts in several sectors where we never had them before. We get postal strikes; we get garbage strikes; we get all sorts of strikes that inconvenience the public and at some point cause hardship. At that point I do not deny that the state has to move in. But the public . . .

[Interpretation]

M. Caccia: Je vous remercie.**Le professeur Crispo:** Vous m'avez posé une question sur la médiation préventive.**M. Caccia:** Oui, quelle est la définition de «band-aid»?

Le professeur Crispo: Le terme n'est pas très bien choisi. Je crois en la médiation. Je crois qu'il faut poursuivre la médiation, quelque soit le nouveau terme adopté. Je ne dois pas mentionner le rapport, mais quel est le nouveau terme? Il ne s'agit pas de médiation préventive. Quelqu'un se souvient-il du nouveau terme? La médiation préventive a débuté au États-Unis. Je le recommande fortement au ministère du Travail. Anciennement, il s'agissait d'y aller et de régler le conflit à tout prix. En tant que responsable de l'arbitrage, vous devez vous débarrasser de ce conflit. Réglez-le et revenez; nous vous donnerons un autre cas. Finalement, on arrivait à un compromis, sans trouver de solution au problème. Le rapiéçage est une tactique bien connue de tous. Toutes les autorités de la province et du Canada ont eu cette pratique. Débarrassez-vous de ce conflit.

Le ministère du Travail donne maintenant suite aux changements. Celui-ci est en train de mettre au point une

capacité dans certaines industries. Pour soulager les politiciens, on règle le conflit, mais on sait qu'aucune solution n'a été apportée et on continue le travail. C'est valable et nécessaire. Je le recommande. Je ne crois pas que la médiation préventive ou les enquêtes dans les industries qu'on a ajoutées à la loi puissent régler l'urgence ou calmer l'opinion publique, même si j'oublie tous les petits choix sans importance qu'on laisse au ministre.

Je crois que vous vouliez savoir pourquoi les négociations collectives m'ont démonté. Je ne suis pas bouleversé à ce point. Ce qui m'ennuie le plus, c'est l'impatience des éditorialistes, des porte-parole d'administrations et, vous m'excuserez, les politiciens qui ne comprennent pas qu'il faut payer le prix du système de l'entreprise libre et du système des négociations collectives. L'ancien ministre du Travail le savait et il défendait vivement les négociations collectives, c'est tout à son honneur. Mais pensez à l'opinion publique actuellement et à tout ce qui ennuie: l'inflation des salaires pour laquelle on a attribué le blâme. Il y a eu les coupables, les souffre-douleur. Que penser du temps perdu en grèves et en lockout? Nous nous en tirons bien.

Je m'excuse, je tombe dans l'abstrait. Les étudiants s'y intéressent, car dans les années 1960, les chiffres se sont accrus. Ils n'ont pas atteint ceux de 1946, cependant. 0.5% de tout le temps de travail a été perdu en 1946. Je ne sais pas quel sera le chiffre cette année. La situation présente des impondérables cette année. Le public n'aime pas les grèves ouvrières et patronales. Aujourd'hui, il y en a dans des domaines où il y en avait pas auparavant. Nous en avons dans les postes. Il y a les grèves des éboueurs. Toutes sortes de grèves incommodes le public et font du tort jusqu'à un certain point. A ce stade, je suis en faveur de l'intervention de l'État. Mais le public . . .

[Texte]

Mr. Caccia: Do you not think you are getting them because you are applying private enterprise criteria in the public sector? How do you reconcile this concern of yours with the fact that you declare yourself as being a supporter of the private enterprise system?

Mr. Alexander: I wish Mr. Caccia would explain the reasoning behind asking Dr. Crispo whether or not he is a supporter of the free enterprise system. Maybe there is a lot behind that, but we do not know.

Professor Crispo: Did you think I was not?

Mr. Caccia: There is a thrust in his presentation and one needs to understand what the philosophy is behind that thrust.

When you bring up these new patterns of strikes in the public sector, as you were mentioning a moment ago, the postal and the garbage and so on—these are strikes that take place in the public sector as a result of a pattern that has been set in the private sector over the years. It is no wonder, because it is somehow a different kind of hybrid spill-over of a pattern that is copied from the private sector.

Professor Crispo: What? The settlements or the strikes?

Mr. Caccia: The strikes in the public sector.

Professor Crispo: I do not know what you are trying to get at. I have been a long-time champion of the right of public servants to strike. But no right is absolute. Let me make that clear. For example, when the Quebec common front ...

Mr. Caccia: I am trying to clarify your thinking, Dr. Crispo.

Professor Crispo: For me or you?

Mr. Caccia: For you.

Professor Crispo: I think it is there. It is just not coming out today.

Mr. Caccia: Particularly in economics.

Professor Crispo: I no longer list myself as a professor of economics, but that is with some pride because I know too many economists. In Quebec, for example, when the common fronts struck, it was a legal strike. I was not against that. But when they abandoned people who could not help themselves in those hospitals, and they would not allow anybody else to take care of them, I did not blame the Quebec Government for getting an injunction to order people back to take care of what I think was an essential service.

• 1730

In the Toronto garbage strike, had not the supervisors been able to handle the sewage treatment plants and the water treatment plants, I know what the Ontario government would have done, because I have been privy to what they have done on previous occasions. They would have said get those men back into those plants or we will end this strike altogether. I think these are the sorts of things you have to put up with in a free society, but I do not think it eliminates the right or should lead one to conclude that public servants should not be allowed to strike.

I think they should be allowed to strike, again using the broad definition that was discussed earlier. There are all sorts of ways in which they can demonstrate their displeasure, and as long as they are not doing real harm I do not see why they should be treated differently than private sector employees.

[Interprétation]

M. Caccia: Ne trouvez-vous pas qu'on a des grèves parce que vous appliquez les critères de l'entreprise privée au secteur public? Comment conciliez-vous votre inquiétude au fait que vous vous dites en faveur du système de l'entreprise privée?

M. Alexander: M. Caccia peut-il expliquer le raisonnement qui l'a poussé à demander à M. Crispo s'il appuyait ou non la libre entreprise? Il y a peut-être quelque chose derrière cela.

Le professeur Crispo: Croyiez-vous que je ne l'appuyais pas?

M. Caccia: Il y a un thème dans sa présentation et il faut comprendre la philosophie qui l'inspire.

Si vous transposez ces formes de grève dans le secteur public, chez les postiers et les éboueurs, comme vous le disiez il y a un instant, elles sont le résultat de ce qui se passe dans le secteur privé depuis des années. Ce n'est pas surprenant, car c'est un ramassis de ce qui s'est fait dans le secteur privé.

Le professeur Crispo: Quoi? Les ententes ou les grèves?

M. Caccia: Les grèves dans le secteur public.

Le professeur Crispo: Je ne vois pas où vous voulez en venir. J'ai toujours favorisé le droit de grève chez les fonctionnaires. Mais il n'y a pas de droit absolu. Par exemple, lorsque le Front commun du Québec ...

M. Caccia: Je cherche à comprendre votre façon de penser, monsieur Crispo.

Le professeur Crispo: Dans mon intérêt ou dans le vôtre?

M. Caccia: Dans le vôtre.

Le professeur Crispo: Elle est connue. Ce n'est pas nouveau.

M. Caccia: Surtout en matière d'économie.

Le professeur Crispo: Je ne me considère plus comme un professeur d'économique, mais je connais trop d'économistes. Au Québec, par exemple, lorsque les fronts communs ont agi, la grève était légale. Je ne m'opposais pas à cela. Mais lorsqu'ils ont cessé de s'occuper des malades dans les hôpitaux et qu'ils ne voulaient laisser personne le faire à leur place, je n'ai pas condamné le gouvernement du Québec d'avoir eu recours à une injonction pour obliger les gens à assurer de nouveau les services essentiels.

Pendant la grève des éboueurs de Toronto, si les surveillants n'avaient pu faire fonctionner les usines de traite-

ment des eaux ou de matières d'égout, je ne sais ce que le gouvernement de l'Ontario aurait fait; j'ai en connaissance de ce qu'on a fait en d'autres occasions. On aurait dit: «Ramenez ces hommes aux usines ou nous mettrons fin à cette grève». C'est le genre de chose que vous devez accepter dans une société libre, mais je ne crois pas que cela signifie que les fonctionnaires ne doivent pas avoir droit de grève.

Je crois qu'on devrait leur permettre de faire la grève en utilisant de nouveau la définition large dont nous avons parlé précédemment. Ils peuvent manifester leur mécontentement de bien des façons; qu'ils ne font pas de tort, je ne vois pas pourquoi on les traiterait différemment des employés du secteur privé.

[Text]

Mr. Caccia: What is the definition of real harm?

Professor Crispo: That is ultimately a political decision and we spelled that out in the task force: when the politicians decide that irreparable harm is being done. And let me assure you we looked in the task force for a definition, we looked all over the world at attempts to define emergency disputes, and it is hopeless, you cannot define them, because very often it depends on the length of strike. More often than not it depends on the length of a strike. A short strike in practically any sector, you can take, but if it drags on at some point it becomes an emergency. The ultimate judgment can only be made by the public's representatives who are people like yourself, and it is a nasty decision to have to make.

Premier Davis made it clear before the CLC convention that the garbage strike in Toronto was a difficult one because the heat was on the Ontario government to declare it an emergency. Very wisely they were waiting until the medical officers of health told them it was an emergency. Until they were willing to say so the government wisely said no problem, we will live with it. However, they were warning them that it was coming, and that is the way to handle these things. I like that kind of flexibility in you. I like leaving the parties in doubt and uncertainty, that is why I am such an opponent of standing compulsory arbitration.

Mr. Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Dr. Crispo, you said the collective bargaining process is sick.

Professor Crispo: In some sectors?

Mr. Turner (London East): Yes.

Professor Crispo: O.K.

Mr. Turner (London East): Now, lawyers have a closed shop, correct?

Professor Crispo: Yes.

Mr. Turner (London East): If they do not pay their dues, they do not work.

Professor Crispo: I do not know whether that is true in all provinces.

Mr. Turner (London East): Well, I understand it is. For dentists, I believe the same thing applies; for doctors, the same thing applies.

Away back—Mr. Kelly is gone—during the war the railroads negotiated a contract and in the last hour settlement they got \$0.175 an hour. There were headlines in all the papers across Canada while inside the last page, there was the story of the Canadian Medical Association convention in Halifax. The CMA authorized the doctors to raise their fees from \$2 to \$3 a call which is roughly \$3 an hour. If you take the hours a doctor puts in, that is a pretty good raise. Correct?

Professor Crispo: Oh, yes, they do well.

Mr. Turner (London East): Well now, the lawyers. The same judge, a lawyer, who belongs to a closed shop, you know an association no matter what you call it, will say to the workingman that you cannot have a closed shop and he will argue against it in an arbitration hearing, and you are entitled to so much an hour through the process of collective bargaining. How can a man who belongs to an associa-

[Interpretation]

M. Caccia: Que voulez-vous dire par faire du tort?

M. Crispo: C'est en définitive une décision politique; nous en parlons dans le rapport du groupe de travail; ce sont les politiciens qui décident si un tort irréparable a été causé. Laissez-moi vous dire que nous avons cherché dans le groupe de travail une définition; nous avons cherché partout au monde comment définir les situations d'urgence. C'est sans espoir, vous ne pouvez les définir; car très souvent cela dépend de la durée de la grève. Plus souvent qu'autrement, c'est ce qui arrive. Une courte grève dans n'importe quel secteur, vous pouvez l'accepter; mais si les choses traînent en longueur, la situation d'urgence se développe. La décision finale ne peut se prendre que par les représentants du public qui sont des gens comme vous-mêmes. C'est une décision pénible à prendre.

Le premier ministre, monsieur Davis, a dit clairement lors de la Convention du congrès du travail du Canada que la grève des éboueurs de Toronto était une grève difficile car on voulait forcer le gouvernement de l'Ontario à la déclarer grève d'urgence. On a été très sage et ils ont attendu que les médecins du ministère de la Santé déclarent la situation d'urgence. En attendant, le gouvernement déclarait très sagement qu'il n'y avait pas de problème, qu'on pouvait vivre avec cela. Toutefois, on avertissait les gens que cette situation était prévue. C'est comme ça qu'il faut faire les choses. J'aime ce genre de souplesse. J'aime que les parties soient dans le doute et l'incertitude, c'est pourquoi je m'oppose à l'arbitrage obligatoire.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-East): Monsieur Crispo, vous avez dit que le processus de négociation collective était malade.

M. Crispo: Dans certains secteurs.

M. Turner (London-East): Oui.

M. Crispo: D'accord.

M. Turner (London-East): Les avocats constituent un cercle fermé, n'est-ce pas?

M. Crispo: Oui.

M. Turner (London-East): S'ils ne paient pas leur cotisation, ils ne travaillent pas.

M. Crispo: Je ne sais pas si c'est vrai dans toutes les provinces.

M. Turner (London-East): Je crois que ça l'est. Je crois que la même chose s'applique pour les dentistes et pour les médecins.

Il y a très longtemps, M. Kelly est parti, au cours de la guerre, les chemins de fer avaient négocié un contrat et le dernier règlement horaire fut celui de \$0.175 l'heure. Cela a fait la manchette de tous les journaux du Canada alors qu'à la dernière page on pouvait lire le reportage concernant la convention de l'Association des médecins du Canada à Halifax. L'Association autorisait les médecins à augmenter leurs honoraires de \$2 à \$3 par visite, c'est-à-dire environ \$3 l'heure. Si vous songez au nombre d'heures pendant lesquelles travaillent les médecins, l'augmentation est assez importante, n'est-ce pas?

M. Crispo: Oui, leur affaire marche très bien.

M. Turner (London-East): Prenons maintenant les avocats. Le juge, un avocat qui appartient lui-même au cercle fermé ou une association quelle que soit votre façon de l'appeler, dira à un travailleur: «Vous ne pouvez avoir de cercle fermé.» Il s'y opposera à l'arbitrage; vous avez droit à tant de l'heure à la table des négociations collectives. Comment un homme qui appartient à une association

[Texte]

tion go in honestly and argue against it on behalf of men, and both sides use lawyers?

Professor Crispo: Well, you know, not many of us are either Christians or Communists...

Mr. Turner (London East): That is right.

Professor Crispo: ... and in the ultimate they are the same thing.

Mr. Turner (London East): Do you believe this is democracy?

Professor Crispo: Let me just deal with—that one, I do not like. Let me go back to the specifics of what you said. I have a study that I did for the Prices and Incomes Commission when I thought they were going to do some useful and sane things in this country. It is now a year and a half old and has not been published, and they tell me it is going to be published but they will publish it when it is so obsolete that it will not do any good.

It is a study on fee setting by independent practitioners, in which I looked at what goes on in the professions. It is rather fascinating. Now it was not as bad as I thought it was. I really thought they were a bunch of rascals. They have some tendencies akin to those of unions, you know they want to walk like ducks and quack like ducks and be ducks but not be called ducks. They really are the champion unions, the more effective ones. As Walter Reuther once said, if he had a fraction of the power of the American Medical Association he would not care if there were 10 Taft-Hartley Acts. He was right.

So there is a problem here, and I think I touched on it when I talked about the accumulation of power in certain quarters. However, I think there are answers to this. I do not think we should go into them today. I have them in this study, if it ever comes forward. I talk about them now because I think it is better to talk about them when they still make some sense instead of after it is published and they are obsolete. However, take the doctors. They are not now subject to countervailing power. Under Medicare the state is now taking an interest in the extent to which they look after themselves. So I am not so worried about them, although you have to watch these guys. The Ontario Medical Association proudly announced that it has frozen its fee schedules until 1974, but what I asked them in a private meeting—needless to say they were not going to meet me publicly—was to guarantee publishing the incomes of their members now and in 1974 because they are on piece work and if they shuttle more cattle through their offices between now and 1974 their incomes will go up even though the fee schedule is constant.

• 1735

When we come to the lawyers, there are a couple of things to be said about them. Forgive me, I will not look over there until I am in real trouble. The lawyers are rascals too. I mean all organized groups are rascals. I operate on that assumption, including my colleagues at the university and the students we deal with. But the lawyers for some reason that I cannot understand, except now I think I understand it, flood themselves. They do not restrict numbers the way other groups do. I never could understand, but a nonlawyer explained it to me. The building trades engage in featherbedding. The lawyers have the greatest make-work project in the world. They have the legislatures and they put through, for example, this so-called tax reform bill. The accountants are also grateful. That is going to keep accountants and lawyers by the bucketful busy for the next 10 years while the courts try

[Interprétation]

peut-il honnêtement s'y opposer au nom de d'autres personnes? Les deux côtés se servent d'avocats.

M. Crispo: Vous savez, il n'y a pas beaucoup de gens parmi nous qui soient ou chrétiens ou communistes...

M. Turner (London-Est): C'est vrai.

M. Crispo: ... et en fin de compte c'est la même chose.

M. Turner (London-Est): Croyez-vous que ce soit là la démocratie?

M. Crispo: Je n'aime pas beaucoup votre dernière question. J'aimerais plutôt revenir aux points que vous avez soulevés. J'ai fait une étude sur la Commission des prix et des revenus lorsque je croyais que cette Commission allait faire des choses utiles et intelligentes pour le pays. Cette étude a maintenant un an et demi et elle n'a pas encore été publiée. On me dit à la Commission qu'elle sera publiée; quand elle le sera il sera trop tard et elle ne fera plus aucun bien.

Il s'agit d'une étude sur la fixation des honoraires par les praticiens indépendants. J'ai observé ce qui se passait dans les professions. C'est assez fascinant. Ce n'est pas aussi mauvais que je le croyais. Je croyais vraiment qu'il s'agissait d'une bande de gredins. Jusqu'à un certain point, ils ressemblent aux syndicats; ils marchent comme des canards, crient comme des canards, veulent être canards, mais ne veulent pas être appelés des canards. Ce sont vraiment les syndicats champions, les syndicats les plus efficaces. Walter Reuther a déjà dit que s'il possédait une fraction du pouvoir de l'Association des médecins de l'Amérique, ça ne lui ferait rien qu'il y ait 10 lois Taft-Hartley. Il a raison.

Il y a donc un problème et je pense l'avoir indiqué lorsque j'ai parlé de l'accumulation de pouvoirs à certains endroits. Toutefois, je crois qu'il y a des remèdes. Je ne crois pas qu'il faille l'aborder aujourd'hui. J'en ai parlé dans mon étude, si jamais elle est publiée. J'en parle maintenant car il est bon d'en parler pendant qu'elle vaut toujours plutôt que d'attendre qu'elle soit désuète. Prenez les médecins. Il n'y a pas de pression. Avec l'assurance-maladie, l'État veille à ce que chacun s'occupe de sa santé. Donc, je ne m'en fais pas bien qu'il faille les surveiller. L'Association de médecins de l'Ontario avait fièrement annoncé qu'elle bloquait son barème d'honoraires jusqu'en 1974. Mais lorsque je leur ai demandé lors d'une réunion privée car bien entendu, ils auraient refusé de me rencontrer publiquement, comment faire pour rendre publics les revenus de leurs membres maintenant et en 1974, car étant donné les conditions de leur travail, s'ils

voient davantage de malades d'ici à 1974, leurs revenus augmenteraient en dépit du blocage du barème.

J'aurais aussi bien des choses à dire au sujet des avocats. Il faudrait que je sois dans de vraiment mauvais draps pour avoir recours à leurs services. Comme tous les groupes organisés, les avocats sont des gredins. C'est notre hypothèse de travail à l'université aussi bien pour les professeurs que pour les étudiants. Mais ce n'est que tout dernièrement que j'ai compris la raison pour laquelle les avocats ne limitent pas l'accès à des professions comme les autres. Je n'arrivais pas à comprendre jusqu'à ce que quelqu'un me l'ait expliqué, qui lui n'était pas avocat. Dans la construction, on paye les ouvriers pour ne rien faire. Or, les avocats sont les mieux placés au monde pour se créer du travail. C'est eux qui font adopter par exemple la loi dite de la réforme fiscale, ce dont les comptables leur

[Text]

to figure out what the bill meant, and when we find out we are going to realize it had nothing to do with tax reform, as far as I am concerned. But it is a giant make-work project, and that is why they are in the legislatures.

Do you want to know what they did in Ontario? The Ontario government is sneaking up on the professions. They put Betty Kennedy, the darling of CFRB and whatever that talk show is on TV, on the College of Physicians and Surgeons as the public watchdog. I am sure she is doing an admirable job. One delightful woman on the College of Physicians and Surgeons, and they have done similar things with the architects and engineers.

What did they do with the lawyers? They did not put any public representatives on the benchers, which is the group that has the power. I think they threw two laymen into the Law Society of Upper Canada, which is I believe a 60-man and woman body, and they are the public representatives. But in the case of the lawyers, and I would surmise it might have something to do with the fact that they have the legislature packed, they did not put them on the critical body. They put them on the secondary body.

Mr. Alexander: What is the critical body?

Professor Crispo: I would say the benchers, because they are guys that decide standards and determine whether you keep your licence or not, and that is pretty critical. I grant you that it is the societies and the local chapters—I have forgotten what they are called—that set the fee schedules. I am perfectly aware of all sorts of groups in this country that have too much power and are using it and abusing it. That is why I get so upset with people that blame the unions. The unions are not doing anything that everybody else is not doing, except for the poor souls that are unorganized. Somebody mentioned them, and I worry about them.

Mr. Turner (London East): The working man has to pay so much per month for rent and so much per month for a mortgage payment and all he is trying to do is keep his head above water so that he can pay all these bills, and most employees in this country are not making enough to carry on.

Professor Crispo: But, to be fair, you have to distinguish between those workers who have and those who do not and, for the most part, organized workers are not among the down-trodden, and some of them are doing damn well.

Mr. Turner (London East): What about the unorganized?

Professor Crispo: We talked about the unorganized, and that comes down to the question of labour standards and making it easier for them, if they so desire, to join a union, both of which I favour. If you were to ask me what should the minimum wage be in this country, I do not know. At that point you do some delicate balancing because you have to begin to consider what is going to be the effect on employment, what is going to be the effect on inflation. We cannot come close, through standards, to giving people a decent standard of living as measured, for example, by the Social Planning Council of Metropolitan Toronto, because I think that comes out at between \$8,000 and \$10,000, as I recall, for a family of four. Quite frankly, the economy just cannot absorb that kind of a major increase from the bottom. It is just not fair, even if you take all the money from the wealthy. They will not have enough to spread it around.

[Interpretation]

sont d'ailleurs fort reconnaissants. Ainsi, avocats et comptables auront les mains pleines pour les dix années à venir pendant que les tribunaux essaieront d'y voir clair, et enfin se montreront qu'il ne s'agissait en général pas de réforme fiscale, mais uniquement de créer du travail pour les avocats et c'est la raison pour laquelle il y en a tellement au sein de divers gouvernements.

Vous savez ce qu'ils ont fait dans l'Ontario? Les gouvernements de l'Ontario cherchent à la profession libérale. Ils ont engagé Betty Kennedy de la Station CFRB soit disant pour surveiller leur collège des médecins chirurgiens. Je suis persuadé qu'elle est magnifique. Ils ont fait la même chose avec les architectes et les ingénieurs.

Qu'ont-ils fait avec les avocats? Il n'y a pas eu de représentant du public parmi les juges or, que c'est eux qui détiennent le pouvoir. Deux représentants du public ont été introduits dans la société des avocats du haut Canada, qui comporte 60 membres. Mais il s'agit d'une organisation secondaire et les avocats ont réussi ce coup du fait qu'ils sont largement représentés au sein des divers gouvernements provinciaux et fédéral.

M. Alexander: Quel est l'organisme principal?

M. Crispo: Ce sont les juges, c'est eux qui fixent les normes et décident si oui ou non on vous accorde un permis, ce qui est assez important. Les barèmes de rémunération sont fixés par les organisations locales mais je sais qu'il existe dans le pays toutes sortes de groupes qui détiennent trop de pouvoir et l'utilisent à mauvais escient. C'est la raison pour laquelle je ne supporte pas que l'on critique les syndicats. Ces derniers font ce que tout le monde fait à l'exception des pauvres types qui ne sont syndiqués et c'est eux qui sont réellement à plaindre.

M. Turner (London-Est): Les ouvriers doivent payer chaque mois leur loyer ou leur hypothèque et c'est à peine s'il leur reste assez d'argent pour faire face à toutes leurs échéances, car c'est à peine si la plupart des travailleurs arrivent à nouer les deux bouts.

M. Crispo: Il faut néanmoins être équitables et distinguer entre les ouvriers qui gagnent bien et ceux qui sont vraiment dans la dèche car dans l'ensemble les ouvriers syndiqués ne se tirent pas si mal que ça.

M. Turner (London-Est): Et qu'advient-il aux ouvriers non-syndiqués?

M. Crispo: On a déjà parlé des ouvriers non-syndiqués ce qui pose la question des normes du travail et la nécessité de faciliter l'inscription dans les syndicats pour ceux qui le désirent. Je ne sais pas quel doit être le salaire minimum au Canada. Il faudrait, pour répondre à cette question, connaître les incidences sur l'emploi et sur l'inflation. Les normes ne suffisent pas pour assurer une vie décente selon le minimum fixé par le Conseil de la planification sociale de Toronto qui a fixé ce chiffre entre \$8,000 et \$10,000 pour une famille de quatre personnes. Je ne pense pas que l'économie nationale puisse encaisser une telle augmentation. Ce serait impossible même si on enlèverait l'argent aux riches. Il n'y en aurait pas assez pour le répartir à ce taux parmi tout le monde.

[Texte]

Mr. Turner (London East): What would you change, if you had the power to change the collective bargaining process, so that we could eventually eliminate strikes? There must be some answer to it.

Professor Crispo: No, no, I will not fall for that.

Mr. Turner (London East): If both bargain in good faith there will not be a strike.

Professor Crispo: I do not believe in good faith.

Mr. Turner (London East): You do not?

Professor Crispo: I would take that out of the legislation. I do not want to get into a dissertation on what the Americans have done with good faith, but they are in a terrible mess.

• 1740

In the task force report we said that good faith should be designed as an obligation to meet and exchange positions. We did not care how outlandish they were because that is all, as far as I am concerned, that you can do by way of good faith.

I am afraid, and I do not think I am a pessimist in saying this, that I accept strikes and lockouts as part and parcel of our system. I just do not think there is any system consistent with a free society that is going to eliminate strikes and lockouts. I spell this out in the early part of my remarks, which I did not go over because they are there for you to take a look at. But I think we have to accept strikes and lockouts.

Mr. Turner (London East): What about management?

Professor Crispo: Mr. Mackasey was wonderful on this.

Mr. Turner (London East): Management has to make a dollar because he is the man that has taken the risk. He is also the man that has to borrow the money on Friday regardless of whether he has made the sales, so that he can pay the help; therefore, he is entitled to a fair share.

He also has to bring forth, at bargaining time, what he can afford to pay the workers. He certainly cannot pay the workers more than he is bringing in through the process of sales. Therefore, it is a trade-off point, right?

Professor Crispo: Yes.

Mr. Turner (London East): He cannot pay out more than he is taking in, otherwise they are both going to go broke. If management is hurt, definitely he hurts the small man; he is the man who gets hurt through the close-outs.

Professor Crispo: Yes.

Mr. Turner (London East): There must be an answer. My honest opinion is that you have to take management and labour and throw them in a room and lock the door, turn up the heat and shut off the air conditioning. They will sit down and settle, for the simple reason that if they go on strike for two months, eventually they will settle it; so why not before the contract runs out? All the government needs is a club over both their heads to make them sit down and negotiate.

[Interprétation]

M. Turner (London-Est): Que feriez-vous si vous aviez le pouvoir de modifier le processus de négociations collectives afin d'éliminer les grèves?

M. Crispo: Je n'ai aucune solution à offrir.

M. Turner (London-Est): Si les deux parties négocient de bonne foi, il ne devrait pas y avoir de grèves.

M. Crispo: Je n'y crois pas à la bonne foi.

M. Turner (London-Est): Ah, non.

M. Crispo: J'éliminerais cette notion de la loi. Je ne tiens pas à vous parler de ce que les Américains ont fait de cette notion de bonne foi. Et vous savez dans quel pétrain ils se trouvent à l'heure actuelle.

Dans le rapport de l'équipe de travail nous avons déclaré que le concept de bonne foi devrait être obligatoire pour permettre un échange de points de vue. Nous ne nous préoccupons pas jusqu'à quel point ces positions pouvaient être étrangères l'une à l'autre parce que c'est tout ce que nous pouvons faire pour maintenir la bonne foi.

Je regrette mais je ne crois pas être pessimiste en déclarant que pour moi les grèves et les fermetures font partie intégrante de notre système. A mon avis aucun système qui permette l'évolution d'une société libre ne pourra éliminer les grèves et les fermetures. Je précise ma pensée dans la première partie de mes remarques sur lesquelles je ne reviendrai pas parce que vous pouvez tout aussi bien les dire. Mais à mon avis nous devons accepter les grèves et les fermetures.

M. Turner (London-Est): Que dire du patronat?

Le professeur Crispo: M. Mackasey a prononcé des paroles merveilleuses à ce sujet.

M. Turner (London-Est): Le patronat doit quand même réussir à faire des profits parce que c'est lui qui prend les risques. C'est lui aussi qui doit emprunter de l'argent vendredi indépendamment du niveau du volume de ses ventes pour qu'il puisse payer ses ouvriers. Par conséquent il a droit à une juste part des choses.

Il doit aussi présenter à la table de négociation ce qu'il est en mesure de payer à ses travailleurs. Il ne peut certainement pas payer les travailleurs plus que les profits qu'il retire de ses ventes. Il y a donc un moment où les deux parties doivent négocier n'est-ce pas?

Le professeur Crispo: Oui.

M. Turner (London-Est): Il ne peut pas payer davantage de salaires que des profits qu'il retire de son organisme autrement tous les deux seront en faillite. Si la direction ne fait pas de grands profits par ricochets cela entraînerait des ennuis pour le travailleur. En définitive c'est le travailleur qui subit les répercussions dans la mise à pied.

Professeur Crispo: Oui.

M. Turner (London-Est): Il doit y avoir une réponse. A mon avis il faut prendre le patronat et les syndicats et les enfermer à clé dans une pièce, activer le système de chauffage et fermer l'air climatisé. Alors ils s'assoieront à la table de négociation et régleront leurs différends pour la simple raison que s'ils font grève pour deux mois, éventuellement ils auront à en arriver à un compromis. Pourquoi ne pas le faire avant que la convention collective ne se termine? Tout ce dont le gouvernement a besoin est de leur donner à tous les deux des coups de bâtons pour qu'ils s'assoient et négocient.

[Text]

Professor Crispo: The strike and the lockout, or the threat of the strike and the lockout, are really the catalyst that make our system work. It is the fact that they can inflict economic harm on each other that forces them to compromise.

Mr. Turner (London East): But nobody wins a strike.

Professor Crispo: I do not buy that. Forgive me for saying this, but I think you may be looking at it on too short term a basis.

Mr. Turner (London East): Only the big corporations win a strike; small companies, no. They both suffer.

Professor Crispo: I do not think you can generalize about these things.

Mr. Turner (London East): I think you can.

Professor Crispo: Take the union's side of the thing. Sometimes, by a short-run calculation of how much they lost during the strike and how much they gained in wage increases and overtime after it is over, they lose money; but a strike is an investment in future bargaining power.

It is like war; that is one of the frightening things about war. If you have a defence department and you never use it, it loses its credibility. That is like a union that never strikes; the strike threat loses its credibility.

A strike is not only a response to a current set of negotiations but is an investment in future bargaining power. I just do not think you can give black and white answers.

I am interested in reducing the incidents of conflict because I do not like to see it. However, you have to recognize that in some of our situations, we get to the point where we have to have a strike, literally.

Let me take an American industry, because I would rather not pick on a Canadian industry. Take the basic steel industry in the United States. Every so often they get into a position where they literally have to have a strike because the company serves notice on its customers that the agreements are up on August 1 or whatever it is, and says: For heaven's sakes, it may be a dandy; you had better build up your inventories. We are working full tilt to get it out to you; power up and get it out of our mills because once they picket, no truck will be in or no railway car. You will have had it all.

So the auto companies and everybody piles up steel. Meanwhile, profits go up in the company in that quarter; fantastically, the last quarter you watch these industries, their profits go up because they are shipping it out like they never have before.

The union meanwhile is building up its war chest, telling its members they deserve the moon. Some of them are telling their wives: Schedule your vacations for August 1, because they are working, you see, and the strike is going to start. There have even been instances of people chartering flights in advance to Europe, everybody anticipating that they are going to have a fight.

By the time August 1 comes along, if that is the date, the company is in a terrible position because if it does not have a strike or a lockout—this is in the States—they have shipped out all this inventory, nobody is ordering anything, they would have to lay them off.

[Interpretation]

Le professeur Crispo: Les grèves ou les fermetures ou la menace de grève ou de fermeture sont réellement les agents catalyseurs qui font que notre système fonctionne bien. C'est parce qu'ils peuvent provoquer des répercussions économiques graves pour l'un ou pour l'autre qu'ils votent un compromis.

M. Turner (London-Est): Mais personne ne gagne une grève.

Le professeur Crispo: Je ne suis pas d'accord. Permettez-moi d'ajouter qu'à mon avis vous regardez la question à trop court terme.

M. Turner (London-Est): Seulement les grandes sociétés peuvent gagner une grève, les petites sociétés non. Les deux parties en cause en souffrent.

Le professeur Crispo: Il est impossible à mon avis de généraliser au sujet de ce genre de chose.

M. Turner (London-Est): Je crois au contraire qu'on le peut.

Le professeur Crispo: Prenez le côté du syndicat dans ce genre de chose. Parfois à cause de calcul à trop court terme du montant d'argent qu'ils ont perdu durant la grève et du montant d'argent qu'ils ont reçu sous forme d'augmentation de salaire et de surtemps, tout compte fait ils perdent de l'argent, mais une grève est un investissement dans le pouvoir des négociations de l'avenir.

C'est semblable à la guerre, c'est là un des points effrayants de la guerre. Si vous avez un ministère de la défense et que vous ne l'utilisez jamais il perd de sa valeur. De la même façon un syndicat qui ne fait jamais de grève fait en sorte que la menace de grève perd de sa valeur.

Toute grève n'est non seulement une réponse à un système courant de négociations mais c'est un investissement pour un pouvoir de négociations accrues dans l'avenir. Rien n'est tout à fait blanc ou tout à fait noir.

Je voudrais bien qu'on diminue les conflits parce que je m'y oppose. Toutefois il faut reconnaître que dans certaines situations nous en arrivons à un point il faut littéralement qu'il y ait grève.

Prenez par exemple une industrie américaine parce que j'aime mieux ne pas prendre l'exemple d'une industrie canadienne. Étudions ce qui se passe dans l'industrie de l'acier aux États-Unis. A certains moments ils en arrivent à une position où il faut réellement qu'il y ait grève parce que la société a averti ses clients que les ententes ne vaudraient plus après le 1^{er} août, ou quelque date que ce soit, et la société par conséquent, convainc les clients que la grève en question pourra être assez grave et que par conséquent ils devraient acheter davantage leurs produits pour avoir des réserves. Et poursuivent en disant à leurs clients qu'ils font tout ce qu'ils peuvent pour leur faire parvenir l'acier demandé et les enjoignent de prendre les mesures qui s'imposent pour écouler la production car une fois la grève déclarée, aucun camion ni aucun chemin de fer ne pourra faire de livraison et ils seront alors en mauvaise posture.

Par conséquent, les sociétés d'automobiles et tout le monde emplit des réserves d'acier. Pendant ce temps les profits de la compagnie augmentent au cours de ce trimestre d'une façon fantastique; il suffit d'étudier les profits du dernier trimestre et vous verrez que le profit augmente parce qu'ils font des livraisons comme ils n'en n'ont jamais faites auparavant.

Pendant ce temps le syndicat s'occupe à fourbir ses armes en laissant croire à ses membres qu'ils leur donneront la lune. Certains d'entre eux disent à leur femme de prévoir les vacances d'été pour le 1^{er} août parce que la

[Texte]

Mr. Turner (London East): This is planned though, right?

Professor Crispo: I know, but this is why the thing gets like a circus, and I understand why it disturbs people like you; but we built it into the system, and I do not get that upset.

The point is, by the time the strike comes, the settlement becomes very difficult because if the company settles, they lay them off and then they get hit by unemployment insurance rating, for increasing the rate of unemployment. It is better to let them strike, then you do not get hit by the unemployment insurance rate.

Some of you are looking at me as if this is not going on; it is going on. People get upset about lost time in North America and they say: we lose more lost time than any other continent in the world. And except when Italy or France have a general strike, that is true; we always lead the world in lost time but it is arranged lost time. It is all prearranged in these big ones. We do not lose that much. I know there is a ritual to this, and for an adult like myself, supposedly a mature person to go around defending this, is ridiculous. You say there is an alternative. I would love to know it. Lock them in a room?

• 1745

Mr. Turner (London East): What is your opinion of profit and loss? You have to share the profits; if you have a tough year you have got to share the losses. What about that?

Professor Crispo: I am not a fan of profitsharing.

Mr. Turner (London East): What is a successful business? It is a combination of management and money plus labour. Correct?

Professor Crispo: Profits are attributable to many things that workers have no effect over.

Mr. Turner (London East): They just help to generate them.

Professor Crispo: No, no, but if a company is dealing in futures in its raw materials or in the products it produces and it gets a windfall gain or a huge loss because it misjudges the future market, why should the workers get the benefits or bear the brunt of that? There are all sorts of things that go into profits that workers have no effect on. I am more enamoured of things like the Kaiser Plan, which I think has now gone under, and the Scanlon Plan, which are production-cost-saving-sharing plans where they say, «Look, what do the workers actually affect?» They affect the labour share of the total cost of that product when it leaves the plant door. So what we will do is agree that they get a piece of anything they do to help reduce that ratio.

[Interprétation]

guerre est imminente. Il y a même des cas où des gens nolisent des avions à l'avance pour l'Europe et tout le monde s'attend à ce qu'il y aura un combat.

Au moment où le 1^{er} août arrive, la société est dans une position terrible car s'il n'y a pas grève ou fermeture, tout l'acier a été expédié chez les clients et si personne ne commande quoi que ce soit, il faudra que la société mette ses ouvriers à pied.

M. Turner (London-Est): C'est donc prédit d'avance, n'est-ce pas?

Le professeur Crispo: Je sais, voilà pourquoi cela devient un vrai cirque et pourquoi cela inquiète les gens comme vous, mais c'est nous qui l'avons instauré au sein du système et cela ne m'inquiète pas pour autant.

Mais une fois que la grève est déclenchée le règlement de la grève devient difficile parce que si la société décide une mise à pied, elle a des ennuis avec les fonctionnaires de l'assurance chômage pour avoir augmenté le taux de chômage. Il vaut mieux alors que la grève ait lieu et qu'on n'ait pas à subir l'opprobre des fonctionnaires de l'assurance chômage.

Certains d'entre vous me regardent comme si j'inventais cela ou si j'ai inventé tout cela. Mais c'est ce qui se passe. Les gens s'inquiètent du temps perdu dans le continent Nord américain et disent qu'il perd beaucoup plus de temps que tout autre continent au monde. Cela est vrai, sauf lorsqu'il se produit une grève générale en Italie ou en France; nous avons toujours été à la tête de monde en matière de temps perdu, mais ce temps est organisé. Dans l'état important, il est toujours organisé à l'avance. Nous n'en perdons pas tellement. Je sais qu'il existe des habitu-

des et il est ridicule qu'une personne adulte comme moi-même défende ce système. Vous dites qu'il existe d'autres solutions. Je voudrais les connaître. Faut-il les enfermer?

M. Turner (London-Est): Quelle est votre opinion sur les profits et les pertes? Il faut partager les bénéfices; lorsque l'année est difficile, il faut partager les pertes. Qu'en pensez-vous?

Le professeur Crispo: Je ne suis pas fanatique du partage des bénéfices.

M. Turner (London-Est): Qu'est-ce qu'une bonne entreprise? N'est-ce pas la combinaison de la gestion, l'argent et le travail?

Le professeur Crispo: Les bénéfices résultent de beaucoup de facteurs qui échappent au contrôle des travailleurs.

M. Turner (London-Est): Ils contribuent simplement à les créer.

Le professeur Crispo: Lorsqu'une société considère l'avenir de ses matières premières ou des produits qu'elle met sur le marché, puis qu'elle réalise des gains ou des pertes considérables parce qu'elle a mal évalué le marché de l'avenir, pourquoi les travailleurs devraient-ils en recevoir les bénéfices ou en subir les conséquences? Les bénéfices sont composés de toute sorte de facteurs qui échappent au contrôle du travailleur. Je préfère, par exemple, le Projet Kaiser, qui a été entrepris, et le Projet Scanlon, qui consistent à partager la production, les coûts et l'épargne. Sur quoi les travailleurs agissent-ils? Ils jouent un rôle dans la part de travail du coût total du produit qui quitte l'usine. Nous conviendrons donc qu'ils obtiendront une part de tout ce qui contribue à diminuer cette proportion.

[Text]

Mr. Turner (London East): They helped to create it. Why should they not get a piece of it?

Professor Crispo: They do through collective bargaining. Let us not imply they do not get a piece of it now.

Mr. Turner (London East): Collective bargaining is exactly at the crossroads. They do not know which way to go.

Professor Crispo: They go for more. «Sam Coffers» told them what to go for.

Mr. Turner (London East): So does management. They go for more when they sell their product. You can take two business people. One can be in Midland, Ontario, and the other fellow in Toronto and both produce the same article. Yet when the man from Midland sends his goods down to Toronto he wants the same price although he is paying \$1.50 an hour compared to \$4 in Toronto. And he wants the same profit: it is all bucks that he is looking at. He could not care less about the little guy when they are negotiating a contract because he is in Midland.

Professor Crispo: Please do not get the idea that I am here to defend management. I will not defend any of these rascals.

Mr. Turner (London East): This is the way it is working. To me it is wrong.

Professor Crispo: I know but give me a better model?

Mr. Caccia: Whom are you here to defend?

Professor Crispo: That is a damn good question. No, no; I will defend myself any time. If you look at the early part of my remarks where I stress the first public interest in collective bargaining, which I think is the preservation of the system because without the collective bargaining system our whole socio-economic political system is going to topple and I fervently believe that. That I cannot prove intellectually; that is a commitment on my part.

I have never seen an industrialized society that has remained free in a sense of having a liberal, democratic, political system and providing for freedom of speech and assembly that has not had a collective bargaining system and a free labour movement as part and parcel of it. I really believe that to the extent our collective bargaining system is in trouble, our whole society is in trouble. Therefore, we have to take a more serious look at the state of our collective bargaining system and what is required to improve it than this bill contemplates. That is basically what I think. There is a lot at stake.

The Chairman: Mr. Alexander, do you have any more questions?

Mr. Alexander: No, not after that. I just want to say that even though we deviated from the bill, I am sure that we can all express our appreciation for the time given by Dr. Crispo and for the expressions that he has profoundly submitted regardless of whether some of us agree with him or not. I think you have left a lot of thought for us to delve into and I just want to extend our appreciation to him for that.

We had a lecture on economics, on the law society, on the medical society. Yet, when we got into your four or five different criteria which you felt should be met, I do not think you had any alternative but to get into this area because you have explained where action is required and where this bill is not going to be the panacea for what

[Interpretation]

M. Turner (London-Est): Ils ont contribué à la production. Pourquoi n'en auraient-ils pas une part?

Le professeur Crispo: Ils en ont par l'intermédiaire d'une négociation collective. Il ne faut pas supposer qu'ils n'en ont pas.

M. Turner (London-Est): Les négociations collectives sont à un carrefour. Elles ne savent pas quelle direction prendre.

Le professeur Crispo: Elles demandent davantage. «Sam Coffers» leur dit où aller.

M. Turner (London-Est): La direction le sait également. Elle demande davantage lorsqu'elle vend son produit. Prenons deux hommes d'affaires. L'un est établi à Midland (Ont.) et l'autre à Toronto; les deux produisent le même article. Pourtant, lorsque l'entrepreneur de Midland envoie ses produits à Toronto, il demande le même prix bien qu'il paie \$1.50 l'heure par rapport à \$4 à Toronto. Il désire le même bénéfice. Il ne s'intéresse qu'aux dollars. Peu lui importe les autres lorsqu'il négocie un contrat, car il est établi à Midland.

Le professeur Crispo: Ne croyez pas que je veuille défendre la direction. Je ne veux pas défendre ces canailles.

M. Turner (London-Est): Les choses sont ainsi et la situation me paraît faussée.

Le professeur Crispo: Je le sais, mais donnez-moi un meilleur modèle.

M. Caccia: Qui voulez-vous défendre?

Le professeur Crispo: Voilà une bonne question. Je suis disposé à me défendre moi-même. Considérez la première partie de mes observations: je souligne l'intérêt que porte le public aux négociations collectives, ce qui me paraît préserver le système car sans les négociations collectives, l'ensemble de notre système politique socio-économique s'effondre. Je n'en ai aucune preuve, mais je m'engage à le dire.

Je ne connais pas de sociétés industrialisées qui soient restées libres, dont le système politique soit libéral et démocratique, qui assurent la liberté d'expression et d'assemblée et qui n'aient pas comporté de système de négociations collectives ou de mouvements ouvriers libres. Je crois sincèrement que, lorsque le système de négociations collectives est en difficulté, la société entière est également en difficulté. C'est pourquoi, il nous faut étudier plus attentivement l'état de notre système de conventions collectives et apporter des améliorations supplémentaires à celles qu'envisage le présent bill. Voilà essentiellement ce que je pense. L'enjeu est considérable.

Le président: Monsieur Alexander, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Alexander: Non, plus maintenant. Je tiens simplement à dire que, bien que nous nous éloignons du bill, je suis sûr que nous apprécions tout le temps que nous a consacré le professeur Crispo et les points de vue qu'il nous a présentés, que l'on soit ou non d'accord avec lui. Je crois que vous nous avez laissé beaucoup de matières à réfléchir et je tiens à l'en remercier.

Nous avons eu une conférence sur l'économie, le Droit et la société, la médecine et la société. Cependant, nous avons entendu les quatre ou cinq différents critères que vous proposez. Je pense que vous n'aviez pas d'autres solutions que d'aborder cette question car vous avez montré les domaines où il faut agir et où le présent bill ne représente pas de panacée en matière de gestion et de relations de

[Texte]

some of us think it is with respect to industrial labour management and relations. So I just thank you for your comments, Doctor.

• 1750

The Chairman: Gentlemen, on your behalf I would also thank Professor Crispo for his appearance today before our Committee. The Committee will adjourn until 9.30 a.m. tomorrow, when we shall have the Employers' Council of British Columbia before us.

[Interprétation]

travail dans l'industrie. Je vous remercie de vos observations.

Le président: Messieurs, en votre nom et en mon nom personnel, je tiens à remercier M. Crispo d'avoir bien voulu se rendre ici aujourd'hui. Le Comité est ajourné jusqu'à demain 09h.30 où nous aurons le plaisir d'entendre le Conseil des employeurs de la Colombie-Britannique.

APPENDIX "O"

PUBLIC POLICY AND
INDUSTRIAL RELATIONS:
THE CANADIAN CHALLENGE

Notes
for an Appearance
before the
Parliamentary Committee
on
Labour, Manpower and Immigration
on
BILL C-183
by

JOHN CRISPO

Dean-Designate, Faculty of Management Studies; Director,
Centre for Industrial Relations, and Professor,
Department of Political Economy

University of Toronto
May 1972

PUBLIC POLICY AND INDUSTRIAL RELATIONS:
THE CANADIAN CHALLENGE*Introduction**Purpose and Credentials*

Here to express some deeply-held personal views.

Have no lobby, power bloc or even political constituency behind me.

Like to think I have an idea of the public interests in collective bargaining. And that this in turn gives me a notion of the directions in which public policy should be moving.

But my credentials are debatable.

Long-time student and professor of industrial relations, which leaves me vulnerable to the charge of being academic and impractical in my approach.

Member of the ill-fated Prime Minister's Task Force on Labour Relations, the fundamental findings and recommendations of which have been largely ignored in the legislation that is before you.

Detached in the sense of not having to adhere to a particular party line, or to advocate a particular interest group's position, which does not exactly make me objective, although it has certain advantages.

Collective Bargaining Under Attack.

Collective bargaining is under attack.

Just have to look at the public opinion pools.

Causes are exaggerated, but many and varied.

So-called wage-push inflation.

Lost time due to strikes and lockouts.

APPENDICE «O»

POLITIQUE DU GOUVERNEMENT EN MATIÈRE
DE RELATIONS INDUSTRIELLES
UN DÉFI POUR LE CANADA

Notes
pour un témoignage
devant le
Comité parlementaire
du
Travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration
sur
le Bill C-183
par
JOHN CRISPO

Doyen, Hautes études commerciales (administration);
Directeur, Centre des relations industrielles et Professeur,
Département de l'économie politique

Université de Toronto
Mai 1972

POLITIQUE DU GOUVERNEMENT EN MATIÈRE DE
RELATIONS INDUSTRIELLES
UN DÉFI POUR LE CANADA*Introduction**But et titres de créance*

Me voici devant vous afin d'exprimer certaines opinions auxquelles je suis profondément attaché.

Je ne suis appuyé par aucune cabale, aucun puissant bloc politique, ni même une circonscription.

Je pense avoir une certaine idée de l'intérêt public vis-à-vis la convention collective et cette connaissance me donne des indications sur l'orientation que devrait suivre la politique gouvernementale.

Mais mes titres de créances sont discutables.

Pendant longtemps, étudiant, ensuite professeur de relations industrielles, ce qui m'a rendu vulnérable à l'accusation d'être théoricien et irréaliste dans mon attitude.

Membre de l'infortuné équipe spéciale sur les relations de travail du premier ministre dont les conclusions et les recommandations fondamentales n'ont guère compté dans le projet de loi que vous étudiez actuellement.

Désintéressé dans le sens que je n'ai pas à donner mon adhésion à la ligne de conduite d'aucun parti ni à recommander la position d'un groupe dans un intérêt particulier, ce qui n'a pas pour effet de me rendre foncièrement objectif, mais on dit que cette attitude comporte certains avantages.

La négociation collective remise en question

La négociation collective est remise en question.

Il suffit de consulter les sondages auprès de l'opinion publique.

Les motifs sont exagérés, mais nombreux et divers.

Prétendue inflation due aux salaires et traitements.

Perte de temps attribuable aux grèves et aux lock-out.

Interruption of "public" services.

Occasional defiance of court orders and law.

Even more occasional outbreaks of violence.

Misgivings and reservations growing.

Almost a crisis of confidence.

Public Interests in Collective Bargaining

At least three major public interests in collective bargaining.

First public interest is in the preservation of the collective bargaining process as an integral and vital part of a hierarchy of institutions and values that remain basic to the present socio-economic-political system and our very way of life.

This hierarchy may be concisely summarized as follows:

traditional western values such as freedom of assembly,
liberal democracy, parliamentary or otherwise,
mixed free enterprise or modified capitalism,
the collective bargaining process itself,
trade unionism.

Point is that we cannot jeopardize any part of this hierarchy without risking the rest of it.

That is why the preservation of the collective bargaining process must receive top priority.

Second public interest is in the procedural results of collective bargaining.

Primary focus here is on the lost time due to strikes and lockouts, to which I have already alluded.

Often, if not usually, these strikes and lockouts just inconvenience third parties and the public.

But sometimes they cause real hardship.

Yet strikes and lockouts, or the threat of same, play an essential catalytic role in the collective bargaining process.

Thus it is logical that while society should strive to minimize their incidence and impact through a variety of techniques, it should not expect or hope, let alone try, to eliminate them altogether.

Third public interest is in the substantive results of collective bargaining.

Basically, these take the form of wages and other forms and conditions of employment.

Here, at least currently, the focus is on their potential effect on, and relationship to, inflation.

Much is to be said on this subject.

Interruption des services «publics».

Cas fortuits de mépris des ordonnances de cour et de loi.

Cas encore plus fortuits d'éclats de violence.

Appréhension et réserve croissantes.

Presqu'une crise de confiance.

La négociation collective et l'intérêt public.

Au moins trois importants sujets d'intérêt public dans le cadre de la négociation collective.

Premièrement il est de l'intérêt public de conserver le mécanisme de la négociation collective en tant que partie vitale et intégrale d'une hiérarchie d'institutions et de valeurs qui forme le fondement de l'actuel régime social, économique et politique et constitue notre véritable façon de vivre.

Cette hiérarchie peut se résumer ainsi:

Les valeurs traditionnelles occidentales telle que la liberté de rassemblement
le processus démocratique libéral, parlementaire ou autre
la libre entreprise mixte ou le capitalisme modifié
le mécanisme même de la négociation collective
le syndicalisme

Le point est que nous ne pouvons mettre en danger aucune partie de cette hiérarchie sans risquer le tout.

Voilà pourquoi la conservation du mécanisme de la négociation collective doit constituer une question de toute première importance.

Le *deuxième* intérêt public réside dans les résultats de procédure des négociations collectives.

On s'intéresse d'abord à la perte de temps due aux grèves et aux lock-out dont nous avons déjà parlé.

Souvent, sinon habituellement, ces grèves et ces lock-out ne causent des embêtements qu'aux tiers partis et au public.

Toutefois, ils causent parfois de véritables problèmes.

Pourtant, les grèves et les lock-out, ou la menace de grève ou de lock-out, jouent un rôle catalytique essentiel dans le processus des négociations collectives.

Ainsi, en toute logique, même si la société doit tenter de minimiser les possibilités de grèves et de lock-out ainsi que leurs résultats grâce à une série de techniques, elle ne doit pas s'attendre ou espérer, sans parler d'essayer, de les supprimer.

Le *Troisième* intérêt public réside dans les résultats réels des négociations collectives.

En général, il s'agit de salaires ou autres formes et conditions d'emploi.

Ici, du moins pour le moment, on s'intéresse à leur effet possible sur l'inflation de même qu'à leur rapport avec cette dernière.

Il y a beaucoup à dire à ce sujet.

But doubtless not on this occasion.

Suffice it to say that society has a legitimate interest in the outcome of collective bargaining, especially in this context.

And that I am already on the public record at some length on this subject before the Senate Committee on National Finance, the report of which reflected many of my views, and will doubtless also be ignored by the present government.

Reconciling the Public Interests in Collective Bargaining

Problem is that the three public interests in collective bargaining, which I have outlined, are often in conflict.

Danger is that preoccupation with one or two of them can lead to the neglect of the other two or one.

Challenge is to ensure that all three of these interests are weighed in the balance before any major changes in public policy in the field of collective bargaining are introduced.

The assessment that follows is based on such a calculation, although I have not attempted to so document my case at every point along the way.

May I also apologize in advance for the fact that my testimony is in note form.

It would have taken another Task Force Report to spell it all out.

And besides, it is already there, except for a few areas where I have changed my mind.

Also I shall amplify and clarify along the way where I think it is a critical point or where you may care to raise questions.

Outline of Remaining Remarks

A few non-essential but important legislative needs.

The technological change diversion, sidetrack or smokescreen.
Critical legislative needs.
An assessment of Bill C-183.
What is so disturbing and why.
Conclusions.

A Few Non-Essential But Important Legislative Needs

Positive Preamble Endorsing Collective Bargaining and Trade Unionism as Integral Parts of Our Total Socio-Economic-Political System.

Procedural Improvements in Three Significant Areas.

Certification.
Conciliation.
Arbitration.
Successor Rights.

Cependant, je doute qu'il soit possible de le faire ici.

Qu'il suffise de dire qu'il est normal que la société s'intéresse au résultat des négociations collectives, surtout dans ce contexte.

Et que, à ce sujet, plusieurs de mes propos ont déjà été enregistrés par le Comité sénatorial des finances nationales; en effet, le rapport de ce dernier reflète beaucoup de mes opinions que le gouvernement actuel ignorera sans doute.

Conciliation des intérêts publics dans les négociations collectives

Le problème est que les trois intérêts publics et dont j'ai déjà parlé entrent souvent en conflit lors de négociations collectives.

Il est dangereux, en s'occupant d'un ou deux intérêts, de négliger les autres.

Le défi est d'assurer que les trois intérêts soient étudiés avant l'introduction de changements importants de politique publique dans le domaine des négociations collectives.

L'évaluation qui suit est basée sur un calcul de ce genre bien que je n'aie pas tenté de donner des exemples dans chaque cas.

Mon témoignage est sous forme de notes et j'aimerais m'en excuser.

Il aurait fallu un autre Rapport du groupe d'étude pour que ce soit complet.

Tout y est sauf pour quelques points sur lesquels j'ai changé d'avis.

J'élaborerai et je donnerai des précisions au cours de mon exposé quand il s'agira d'une question importante ou quand vous poserez des questions.

Aperçu des autres remarques

Quelques besoins législatifs non essentiels, mais importants.

Le changement technologique, stratagème, pour voiler la vérité.
Besoins législatifs importants.
Une évaluation du Bill C-183.
Ce qui est troublant et pourquoi.
Conclusions.

Quelques besoins législatifs non essentiels, mais importants

Préambule constructif reconnaissant les négociations collectives et le syndicalisme comme des parties intégrantes de l'ensemble de notre système socio-économique-politique.

Amélioration des procédures dans trois domaines importants.

Accréditation.
Conciliation
Arbitrage.
Droits de remplacement.

Employer.

Union.

Other Housekeeping Changes.

e.g. Improved procedures and protections in the event of voluntary recognition.

e.g. access by union organizers to remote camps.

The Technological Change Diversion, Sidetrack or Smokescreen

Focal Point of Federal Debate Has Been Over the Issue of Technological Change.

Distracted most people's attention from virtually everything else.

Perhaps this was a deliberate tactic, although I doubt it.

Except for Saskatchewan, the Provinces Have Wisely Stayed Out of the Area.

Most astute, intelligent and wise move.

Perhaps, as I believe, deliberately so.

While Not a Red Herring, the Whole Federal Exercise in this Area (Including the Task Force Contribution) Has Been a Fiasco.

First, technological change is only the tip of the iceberg

only one type of industrial conversion
many others can disrupt and displace.

Second, we cannot afford to slow down most forms of change, and especially technological advances, if we want to compete effectively and advance our standard of living.

Third, the answer to the disruption and displacement caused by any form of industrial conversion does not really lie in collective bargaining, with rare exceptions, but rather in appropriate public policies.

education for adjustment,
full employment,
active labour market policies,
portable private and public social security measures,
regional development programs.

Fourth, all the proposals thus far advanced would probably do more harm than good because they will doubtless generate more conflict and friction than they will serve to resolve.

Freedman.

Marchand's variation of Freedman.

Task Force nonsense.

Mackasey's variation of everything else the latest variation of everything else.

Only hope is that the existing provisions have been so watered down that they involve little more than window-dressing, to indicate that something is being done when in fact it is not.

Employeurs.

Syndicats.

Autres changements de régie interne.

ex.: meilleurs procédures et mesures de protection en cas de reconnaissance spontanée.

ex.: accès des organisateurs syndicaux aux chantiers éloignés.

Diversion, détournement ou écran de fumée du changement technologique

Le débat fédéral a gravité autour de la question du changement technologique.

Il a détourné l'attention de la plupart des gens de presque tout le reste.

C'était peut-être une tactique délibérée, mais j'en doute.

A l'exception de la Saskatchewan, les provinces sont sagement restées en dehors de ce domaine.

Geste très astucieux, intelligent et sage.

Peut-être, je le crois, posé délibérément.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une leurre, toute l'activité fédérale dans ce domaine (y compris l'apport du groupe spécial de travail) a été un fiasco.

Premièrement, le changement technologique n'est que le sommet du iceberg.

Un seul genre de conversion industrielle
beaucoup d'autres peuvent entraîner rupture et déplacement.

Deuxièmement, nous ne pouvons nous permettre de ralentir l'adoption de la plupart des formes de changements, tout particulièrement le progrès technologique, si nous voulons rester dans une position compétitive efficace et relever notre niveau de vie.

Troisièmement, la solution à la rupture et au déplacement causés par toute forme de conversion industrielle ne réside vraiment pas dans les négociations collectives, à de rares exceptions près, mais plutôt dans des politiques gouvernementales appropriées.

éducation de réadaptation,
plein emploi,
politiques dynamiques du marché du travail,
mesures souples de sécurité sociale privées et publiques,
programmes d'expansion régionale.

Quatrièmement, toutes les propositions présentées jusqu'ici causeront probablement plus de tort que de bien parce qu'elles soulèveront sans aucun doute plus de conflits et de frictions qu'elles ne serviront à en résoudre.

Freedman.

Variation Marchand de Freedman.

Absurdité du groupe spécial de travail.

Dernière variation de tout le reste.

Le seul espoir est que les dispositions actuelles ont été tellement diluées qu'elles ne sont rien de plus que du camouflage pour indiquer qu'on prend des mesures tandis qu'en fait, on ne fait rien.

Better to Drop the Whole Issue Except for Advance Notice.

And Concentrate on the Appropriate Public Policies, of which the Latter is an Important Facet.

Critical Legislative Needs

Extension of Bargaining Rights to Many Excluded Groups; e.g. professionals, lower-level supervisors, "dependent contractors".

Comprehensive Bill of Rights for Union Members.

Tripartite hiring halls.

Tripartite control over apprenticeship and standards.

Protection from unreasonable initiation fees, dues and assessments.

Bill of Rights ensuring that members can oppose and depose current officers without fear of recourse.

Independent judiciary à la UAW Public Review Board

Regulation of union trusteeships

Regulation of conduct of ratification and strike votes

Duty of fair representation

Wide Discretion in the Hands of the Labour Relations Boards in the Determination and Redetermination of Bargaining Units.

The importance of this need cannot be exaggerated.

Just look at the sick industrial relations situations we have in the airline and construction industries.

Much, if not most, of this sickness can be attributed to unduly fragmented and obsolete bargaining units.

Improved Procedures for Handling Unfair Labour Practices.

General Picketing and Boycotting Code.

Right now we have little more than judge-made law in this area.

Time Parliament declared itself specifically on the rules of industrial warfare it deems most appropriate.

Widened Union Accountability Before Appropriate Tribunals with Effective Remedial "Cease and Desist" and, Where Necessary, Punitive Powers.

Public Interests Disputes Commission.

This idea has been seen as a possible threat to the role of the Labour Department in these types of disputes.

This need not be the case, and such a Commission could play a highly complementary and useful role.

Il vaudrait mieux laisser tomber toute la question, à l'exception de l'avis préalable.

Et se concentrer sur les politiques publiques appropriées dont le dernier point est un aspect important.

Lacunes importantes dans la législation

Extension des droits de négociation à plusieurs groupes; exclus, c'est-à-dire: professionnels, surveillants d'un niveau inférieur, «entrepreneurs dépendants».

Charte complète des droits des syndicalistes.

Salles d'embauchage tripartites.

Contrôle tripartite de l'apprentissage et des normes.

Mesures de protection contre les droits d'adhésion, cotisations et évaluations exagérés.

Bill des droits assurant aux membres le privilège de s'opposer aux agents en fonction ou de les déposer sans crainte de recours.

Judicatures indépendantes à la Commission de révision publique des Travailleurs unis de l'automobile.

Réglementation de la fidéicommiss syndicale.

Réglementation de la procédure de ratification et des votes de grève.

Nécessité d'une représentation équitable.

Large pouvoirs discrétionnaires accordés aux Conseils de relations de travail dans la détermination et la redétermination des unités de négociation.

L'importance de ce besoin ne saurait être exagérée.

Voyez plutôt les malaises dont souffrent les relations industrielles dans les secteurs du transport aérien et de la construction.

Ce malaise est, en grande partie, sinon totalement, attribuable à des unités de négociation désuètes ou fragmentées à tort.

Amélioration des procédures pour le règlement des pratiques injustes de travail.

Code général pour le piquetage et le boycottage.

Présentement, nous n'avons guère plus dans ce domaine que des précédents établis par les tribunaux.

Il est temps que le Parlement se prononce catégoriquement sur les règles des différends industriels qui lui semblent les plus indiqués.

Responsabilité plus grande du syndicat devant les tribunaux compétents, y compris le cas échéant, des dispositions efficaces pour «cesser et se désister» et, au besoin, pouvoir d'imposer des sanctions.

Commission des différends d'intérêt public.

On a vu, dans cette idée, une menace possible au rôle joué par le ministère du Travail dans ces genres de différends.

Il n'est pas nécessairement ainsi et une commission de ce genre pourrait jouer un rôle utile et complémentaire.

Reconstituted and More Powerful Labour Relations Boards.

Useful and Viable Incomes and Costs Review Board.

Such a Board would not try to promote unworkable wage and price controls after its equally unworkable wage and price guidelines had failed.

Rather, it would continually keep under examination the real and shifting causes of inflation.

And, if nothing else, pursue a pressure-point strategy in which bottlenecks and boat-rockers would be ferreted out, publicly identified and forcefully brought to the attention of governments, along with measures designed to alleviate the inflationary pressures to which they give rise.

Effective Remedial Action in the Construction Industry.

As the sickest of our industrial relations situations construction industrial relations deserve far more attention than I can give them here.

Among the drastic steps required in this industry are: public control over the hiring halls and all other aspects of entry to the industry;

effective employer association accreditation;
mandatory multi-trade bargaining.

An Assessment of Bill C-183

Full or Partial Credit for a Few Non-Essential but Important Legislative Needs.

Positive preamble,
Procedural improvements in:

certification,
conciliation,
arbitration,

Successor rights:

employer,
union,

Other housekeeping changes.

Relatively Little Credit on Critical Legislative Needs

Major plus-es in the following areas:

extension of bargaining rights to many previously excluded groups;
duty of fair representation;
widened board jurisdiction over unfair labour practices;
reconstituted Labour Relations Board, albeit seemingly for the wrong reasons.

Modest plus-es in the following areas:

worker job protection in the face of everything but non-payment of dues;
Somewhat improved procedures for handling unfair labour practices, including prohibitory and compliance orders in some cases

Conseils des relations de travail plus puissants et réorganisés.

Commission de révision des revenus et des prix qui serait à la fois utile et viable.

Une telle commission n'essayerait pas de promouvoir un contrôle des salaires et des prix qui sont impraticable une fois que ses directives en matière de salaires et prix, également impraticables, auraient échoué.

Mais plutôt, elle ne perdrait pas de vue les causes réelles et changeantes de l'inflation.

Et, pour le moins, elle appliquerait des pressions stratégiques pour que les impasses et les écueils soient repérés, reconnus publiquement et portés vigoureusement à l'attention des gouvernements, en même temps que les mesures propres à réduire les pressions inflationnistes qu'ils ont créées.

Apporter des remèdes efficaces à l'industrie de la construction.

Étant les plus atteintes, les relations de travail dans l'industrie de la construction méritent beaucoup plus d'attention que je ne puis leur en accorder ici.

Parmi les mesures draconiennes qui s'imposent dans cette industrie, notons:

contrôle public exercé sur les salles d'embauche et tous les autres aspects de l'entrée dans cette industrie;

accréditation efficace de l'association des employeurs;
négociation obligatoire avec les différents corps de métier.

Évaluation du bill C-183

Crédit total ou partiel pour quelques besoins législatifs non essentiels mais importants.

Préambule positif,
Amélioration des procédures:

d'accréditation,
de conciliation,
d'arbitrage.

Droits du successeur:

employeur,
syndicat,

Autres changements de régie interne.

Relativement peu de crédit quant aux besoins législatifs critiques:

Les domaines suivants accusent beaucoup de progrès: L'octroi du droit de négociation à des groupes qui en étaient exclus précédemment.
Représentation équitable;
Compétence élargie du conseil en matière de pratiques injustes de travail;
Réorganisation du Conseil des relations de travail bien qu'il semble que ce soit pour de mauvaises raisons.

Progrès modeste dans les domaines suivants: protection de l'emploi du travailleur en toutes circonstances sauf en cas de non-versement des contributions; procédure quelque peu améliorée vis-à-vis des pratiques injustes de travail, y compris dans certains cas, des ordonnances prohibitives et de conformité.

Little or no credit in the following areas:
 comprehensive bill of rights for union members;
 wide discretion in the hands of the Labour Relations Board in the determination and redetermination of bargaining units;
 general picketing and boycotting code;
 widened union accountability;
 effective remedial "cease and desist" powers in the hands of the Board to deal with illegal strikes and/or lockouts
 Public Interests Disputes Commission
 Modest and/or major minus-es in the following areas:
 Prices and Incomes Commission
 technological change provisions
 effective remedial action in the construction industry, even though this is primarily a provincial problem.

What is So Disturbing and Why

My Conclusion is that Little or Nothing of Substance Has Been or Is Going to be Done.

Many relatively minor "nuts and bolts" administrative changes.

And a few cautious but hopefully meaningful changes.

But that's all.

Tragedy is that the Act in Question is Seldom Open to Extensive Revision.

IRDIA has not been changed since 1948.

Nobody knows when it will be reopened again.

Yet, as I Said at the Outset, Collective Bargaining Is Under Attack and Requires More Drastic Surgery.

Neither radical nor revolutionary change is in order or possible.

But something is required more basic than is called for by Bill C-183.

Question is Why This or Any Other Government Has Not Risen to the Challenge.

Answer, It Seems to Me, Is All Too Apparent and Discouraging.

It is essentially because successful politicians are not that interested in the public interest in this area until it is really jeopardized, at which point they usually rush in with ad hoc panic measures.

Rather, and again especially in this area, successful politicians are essentially power brokers playing labour off against management and vice versa.

If they do something for labour, they feel they have to do something for management.

If they do something against labour, they feel they have to do something against management.

This leaves both labour and management in a quandary.

Peu ou pas de crédit dans les domaines suivants:
 charte sur l'ensemble des droits des syndicalistes;
 pouvoirs discrétionnaires accordés au Conseil des relations du travail dans la détermination et la redétermination des unités de négociation.
 Code général du piquetage et du boycottage;
 responsabilité syndicale élargie;
 pouvoirs efficaces de régularisation pour «cesser et se désister» accordés au Conseil afin de régler les grèves illégales ou les lock-outs.
 Commission des différends d'intérêt public.
 Peu ou pas de progrès dans les domaines suivants:
 Commission des prix et des revenus;
 Dispositions sur les changements technologiques.
 Action corrective efficace dans l'industrie de la construction bien qu'il s'agisse d'un problème essentiellement provincial.

Ce qui est si inquiétant et pourquoi

En conclusion, rien ou peu d'important n'a été ou ne sera accompli.

Plusieurs petits changements administratifs de peu d'importance.

Quelques changements prudents mais pratiqués à bon escient, espérons-le.

C'est tout.

Ce qui est tragique, c'est que la loi en question soit très peu souvent révisée à fond.

La loi stimulant la recherche et le développement scientifiques n'a pas été changée depuis 1948.

Personne ne sait quand elle sera réexaminée.

Toutefois, comme je le disais au début, les conventions collectives sont contestées et exigent des mesures plus draconiennes.

Aucun changement radical ou révolutionnaire n'est à prévoir ni n'est possible.

Il faut des mesures plus fondamentales que celles que préconise le Bill C-183.

On est en droit de se demander pourquoi cet organisme ou toute autre administration n'a pas relevé le défi.

Quant à moi, il n'y a qu'une réponse, c'est tout à fait évident et décourageant.

C'est précisément parce que les politiciens qui ont de la veine n'ont pas tellement à coeur l'intérêt public dans cette sphère et ce, jusqu'à ce que la situation s'aggrave, ensuite ils s'empressent habituellement de prendre des mesures d'urgence.

Dans ce secteur, encore une fois, les politiciens chanceux sont essentiellement des détracteurs de l'autorité qui aiment les ouvriers contre les patrons et vice et versa.

S'ils favorisent les ouvriers, ils ont l'impression qu'ils doivent aider également les patrons.

S'ils prennent une attitude hostile envers la classe ouvrière, ils croient devoir faire de même pour les patrons.

Ce comportement place les patrons et les ouvriers dans une situation fort embarrassante.

[Texte]

Both want administrative and/or legislative changes made in their own self-interests.

But both know that the government and politicians will be trading them off against one another.

So despite their public protestations about the need to change the law.

Neither is that unhappy when no significant changes occur.

After all, it is better to deal with the devil you know than with the devil you don't.

Conclusions

It Is All Very Disappointing, but Not That Surprising.

It Is Going to Take a New Brand of Politics and a New Breed of Politicians Before Anything Very Meaningful Happens.

So Don't Hold Your Breath.

Yet Don't Become Too Morbid or Pessimistic.

At Least Be Cynical.

Never Forget That in This Area, as in So Many Others, Our Competitors Continue to Mismanage their Affairs Just as We Do.

So, at Least in that Rather Dismal Sense, There Is Some Room for Hope, and Even Time.

Heaven Knows What Will Happen in the Meantime.

APPENDIX "P"

Burns
P.O. Box 1300
Calgary, Alberta, Canada

May 4, 1972.

Mr. Arthur Portelance,
Chairman of the Standing Committee,
Labour, Manpower, and Immigration,
House of Commons,
OTTAWA, Ontario.
K1A 0A7

Dear Sir:

In response to the invitation to comment on the proposed Act (Bill C-183) to amend the Canada Labour Code, I would like to express my disagreement with the sections dealing with technological change.

Although these sections have been modified since their first inclusion in Bill C-258, the present proposals are still unsatisfactory in that they will encourage, not reduce, the possibilities of conflict between management and labour, and any increase in labour strife is obviously damaging to the Canadian economy.

[Interprétation]

Les deux parties préconisent des changements d'ordre administratif ou juridique qui soient de nature à les favoriser.

Mais les deux parties savent que le Gouvernement et les politiciens vont les exploiter chacun leur tour.

Ainsi, en dépit de leurs revendications publiques en vue de la nécessité d'apporter des modifications à la Loi

Aucune des parties n'est vraiment fâchée que la situation demeure telle qu'elle est.

Après tout, mieux vaut traiter avec un démon qu'on connaît qu'avec un qu'on ignore.

CONCLUSIONS

La désillusion est complète mais il n'y a pas à se surprendre.

Il faudra faire appel à une nouvelle formule politique et à des politiciens de nouveau calibre, si nous voulons en arriver à des résultats valables.

Vous pouvez donc respirer à l'aise.

Il faut demeurer optimiste.

Tout au plus, laissez-vous aller au cynisme.

Bien se souvenir que dans cette sphère d'activité, comme dans bien d'autres d'ailleurs, nos concurrents continuent de faire du gâchis comme nous en faisons nous-mêmes.

Du moins dans tout ce fatras, il y a encore place pour l'espoir et le temps joue en notre faveur.

Entre temps, Dieu sait ce qui nous attend.

APPENDICE «P»

BURNS
Case postale 1300
Calgary, Alberta.

Le 4 mai 1972.

M. Arthur Portelance,
Président du Comité permanent du travail,
de la main-d'œuvre, et de l'immigration,
Chambre des communes,
OTTAWA, Ontario.
K1A 0A7

Monsieur,

En réponse à l'invitation qui nous a été faite d'apporter nos commentaires sur le projet de loi C-183, modifiant le Code canadien du travail, j'aimerais faire part de mon désaccord sur les articles qui traitent du changement technologique.

Bien que ces articles aient été modifiés depuis leur insertion au bill C-253, les propositions actuelles ne sont pas satisfaisantes car au lieu de réduire d'éventuels différends entre le patronat et la main-d'œuvre, elles ne feront que les encourager et tout accroissement des conflits du travail nuit évidemment à l'économie canadienne.

[Text]

The essence of a contract between an employer and labour union is that it remain a contract. If a contract can be unilaterally abrogated, then it is no longer a contract and the bargaining process becomes irrelevant. It would appear that Bill C-183 would allow a contract to be broken in the event of technological change (a) if there is no provision in the collective agreement to assist employees affected by technological change and (b) unless both parties to the contract agree to waive the proposed provisions in the Canada Labour Code that technological change will in effect invalidate an agreement with a union.

There is no quarrel with the desire to assist employees affected by technological change. the collateral clause, however, is unacceptable since it is inconceivable that a union would agree to give up an opportunity to re-open a contract, if given the right to do so. In plain language, the union can disregard its contract and take strike action if technological change does not suit it. It is obvious that technological change in Canadian industry will cease, or at best be seriously impeded, because the strike threat imposed by Bill C-183 will make it economically impossible. Canada is already suffering in world markets by reason of its higher costs in relation to countries like Japan, Hong Kong, Taiwan, Italy, West Germany, Australia and Argentina. Bill C-183 will only make us even less competitive. Surely that is not the desire of the government.

No one quarrels with the desirability of coping with the social impact of technological change. I submit that this can be accomplished by industry and/or government by way of income protection, re-training, re-allocation, and other means that are possible in a country as enlightened as Canada. However, it would be very wrong to attempt to avoid a social problem by creating an economic one. That is, the social effects of technological change should not be dealt with by the elimination of technological change. that is equivalent to saying that we can cure air pollution by banning the automobile.

If amendments to the Labour Code are desirable, then they should be in the direction of evening up the bargaining process. At the present time, for reasons known to all of us, the balance of power in collective bargaining is with the labour unions. This is neither conducive to economic progress nor is it fair and equitable in a country which subscribes to the principle of justice for everyone.

Yours very truly,

(signed) A. J. E. Child
President
Burns

APPENDIX "Q"
PACIFIC TROLLERS ASSOCIATION
P.O. Box 336
Richmond, B.C.

May 10, 1972

Miss S. Sirpaul
Clerk of the Standing Committee
on Labour, Manpower and Immigration
House of Commons
Ottawa, Ontario K1A-0A7

[Interpretation]

Un contrat passé entre un employeur et un syndicat demeure essentiellement un contrat. Si celui-ci peut être abrogé unilatéralement, alors ce n'en est plus un et les procédures de négociation n'ont plus aucun sens. Il semble que le bill C-183 permettrait de révoquer un contrat dans le cas d'un changement technologique (a) si la convention collective ne prévoit pas de disposition pour aider les employés touchés par ce changement et (b) à moins que les deux parties en cause ne conviennent de renoncer aux dispositions proposées dans le Code canadien du travail stipulant qu'un changement technologique annule de fait une convention passée avec un syndicat.

Nous ne nous opposons pas à ce qu'on veuille aider les employés touchés par le changement technologique. Mais la clause collatérale est inacceptable car il est inconcevable qu'un syndicat consente à renoncer à rouvrir un contrat si ce droit lui a été accordé. En clair, le syndicat peut ignorer son contrat et prendre des mesures de grève si le changement technologique ne lui convient pas. Il est évident que l'évolution technologique dans l'industrie canadienne cessera ou du moins sera sérieusement entravée puisque la menace de grève imposée par le bill C-183 la rendra économiquement impossible. Le Canada souffre déjà sur les marchés mondiaux de ses prix élevés par rapport aux autres pays comme le Japon, Hong Kong, Taiwan, l'Italie, l'Allemagne de l'Ouest, l'Australie et l'Argentine. Le bill C-183 rendra notre position encore moins concurrentielle. Sûrement, ce n'est pas là le désir du gouvernement.

Personne ne conteste l'utilité de faire face aux répercussions sociales du changement technologique. Je soutiens que cela peut être accompli par l'industrie ou par le gouvernement grâce à la protection du revenu, au recyclage, à la réaffectation ou autres moyens qui sont possibles dans un pays aussi éclairé que le Canada. Toutefois, il serait fort peu judicieux de tenter d'écarter un problème social pour en créer un de caractère économique. C'est-à-dire, que les effets sociaux de l'évolution technologique ne doivent pas se régler en supprimant cette évolution. C'est comme si l'on prétendait régler la pollution de l'air en bannissant l'automobile.

S'il est souhaitable d'apporter des modifications au Code du travail, alors elles devraient viser à aplanir les modalités de négociation. A l'heure actuelle, pour des raisons que nous connaissons tous, l'équilibre dans les négociations collectives revient aux syndicats. Cette situation ne favorise pas le progrès économique et n'est pas non plus juste et équitable dans un pays qui souscrit aux principes de la justice pour tous.

Veuillez agréer mes salutations distinguées,

(signé) A. J. E. Child
Président
BURNS

APPENDIX "Q"
PACIFIC TROLLERS ASSOCIATION
Boite postale 336
Richmond, C.-B.

Le 10 mai 1972.

Mlle S. Sirpaul
Greffier du Comité permanent
du travail, de la main d'œuvre et de l'immigration,
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) KIA 0A7

[Texte]

Dear Miss Sirpaul:

Re: Bill C-183

Our Association wishes to thank Mr. Portelance for his letter dated April 27, 1972, and to offer the short, attached brief for committee consideration.

As mentioned in the letter referred to, the dead-line date for submission is 10th May, 1972, which I trust will allow for this submission.

Yours sincerely,

W.A. Edwards
Manager
ON BILL C-183

The Pacific Trollers Association represents a unique fishing method developed in the West Coast salmon fishery of Canada, and a particular group of fishermen within the fishing industry for whom many of the provisions and aspirations of organized labour groups do not necessarily apply.

The salmon season, which presently is open from 15th April to 31st October, requires that the troll fleet take full advantage of this period to put in as many fishing days as is possible in keeping with limitations imposed by weather, gear, equipment failure and breakdown, and very real increasing conservation measures. To meet inflated operation costs, the competition of other vessels using other types of gear in a resource the abundance of which is declining the troller must aim for a minimum of 100 days fishing time during the season or face financial failure.

It is the contention of this Association that we are not prepared to have other organizations determine our industry, enterprise and welfare.

The present arrangements between the troll vessel owner, his crew on a catch share basis, and his choice of catch delivery to port and buyer are such that if changes have to be made within this structure, we are determined that they be instituted by troll fishermen through their Association.

APPENDIX "R"

Joint submission
of

Air Canada & Canadian Pacific Air Lines Limited
to the
House of Commons Standing Committee
on
Labour Manpower & Immigration
regarding

Bill C-183: An act to amend the Canada Labour Code

INTRODUCTION

Air Canada and CP Air are pleased to take this opportunity to offer their comments on Bill C-183: An Act to Amend the Canada Labour Code.

[Interprétation]

Mademoiselle,

Sujet: Bill C-183

Notre Association tient à remercier M. Portelance de sa lettre du 27 avril 1972 et à présenter ce bref mémoire à l'étude du Comité.

Comme il est mentionné dans sa lettre précitée, le 10 mai 1972 est la date limite pour la présentation de mémoires, mais j'espère qu'il sera accepté.

Veuillez agréer, mademoiselle, l'expression de mes salutations distinguées,

W. A. Edwards,
Gérant.
Bill C-183

La Pacific Trollers Association représente une méthode unique de pêche mise au point par l'organisation de la pêche au saumon de la côte du Pacifique du Canada et un groupe particulier de pêcheurs au sein de l'industrie de la pêche auxquelles ne s'appliquent pas nécessairement de nombreuses dispositions et aspirations des syndicats ouvriers.

La saison de la pêche au saumon qui est actuellement ouverte du 15 avril au 31 octobre exige que la flotille d'embarcations de pêche à la ligne traînante tire tous les avantages de cette période pour travailler pendant autant de jours que possible tout en tenant compte des restrictions imposées par la température, le gréement, la défec-tuosité de l'équipement et les mesures de conservation de plus en plus pressantes. Face au coût d'exploitation inflationniste, à la concurrence d'autres navires utilisant d'autres genres d'engins de pêche d'une ressource dont l'abondance est à la baisse, le pêcheur à la ligne traînante doit viser à un minimum de 100 jours de pêche au cours d'une saison, sinon, il fera face à un fiasco financier.

Notre Association soutient qu'il ne tient pas à ce que d'autres organismes déterminent notre industrie, nos entreprises et notre bien-être.

L'entente qui existe actuellement entre le propriétaire de bateaux de pêche à la ligne traînante et son équipage dont le revenu se fonde sur la capture et qui peut choisir l'acheteur et le port où il livrera sa capture est telle que si elle doit subir des modifications, nous sommes déterminés à veiller à ce qu'ils soient apportés par les pêcheurs à la ligne traînante par l'entremise de leur Association.

APPENDICE «R»

Soumission conjointe

d'Air Canada et de Canadian Pacific Air Lines Limited
à la commission permanente sur le travail,
la main-d'œuvre et l'immigration
(Chambre des Communes)
relative
au
Bill C-183: Loi modifiant
Le code canadien du travail

INTRODUCTION

Air Canada et Cp Air ont le plaisir de faire part de leurs commentaires sur le Bill C-183: Loi modifiant le Code canadien du travail.

[Text]

Air Canada employs some 16,000 personnel in Canada, of whom 75% or 12,000 are organized and CP Air employs 5,000 personnel, of whom 70% or 3,500 are organized.

The profound implications and potential impact of Bill C-183 on the future development of both corporations and on the air transportation industry in Canada can be readily appreciated.

Bill C-253, the predecessor of Bill C-183 caused considerable comment from both labour and management.

Those comments in general reflected a broad acceptance of the objectives behind the Bill and the differences of opinion that were recorded related primarily to the methods the Bill adopted to achieve those objectives rather than to the objectives themselves.

Again, with Bill C-183 our primary concerns relate to specific procedures and methods rather than to the broad objectives on which the Bill is based.

In general, we are pleased to note the commitment expressed in the Bill to free collective bargaining between responsible Labour and Management as the primary means of resolving industrial relations problems and achieving industrial peace and stability.

There are, however, three areas of the Bill which we feel could prove to be extremely damaging to the industrial peace and stability the Bill is designed to promote and we shall confine our comments to those areas.

TECHNOLOGICAL CHANGE (Sections 149-153)

While we are in basic agreement with the objective of the Bill to provide protection for employees from the adverse effect of technological change, we are seriously concerned with one of the procedures proposed in the Bill that we believe would have a detrimental effect on that objective.

Bill C-253, the predecessor of the present Bill, failed to offer protection against the re-opening during their term of those collective agreements which already contained comprehensive technological change provisions.

We are pleased to note that Bill C-183 has recognized and attempted to overcome this problem. However, in so doing it has inadvertently raised another major problem through Section 149(2)(c)(ii) which requires the specific written agreement of the parties to revoke the contract re-opening provisions of Sections 150, 152 and 153.

The result of this provision of the Bill in its present form would be to discourage the negotiation of technological change agreements during the normal "open period" of the contract.

Specifically, Section 149(2)(c) provides that the technological change provisions of Bill C-183 shall be inoperative where a collective agreement contains provisions designed to assist employees to adjust to the effects of technological change and in addition contains an express provision to the effect that the technological change provisions of the Bill shall be inoperative by stating in the agreement that Sections 150, 152, and 153 do not apply.

[Interpretation]

Air Canada emploie au Canada quelque 16,000 personnes, dont 12,000, soit 75%, sont associées, tandis que CP Air en emploie 5,000 dont 3,500, soit 70%, sont associées.

Les incidences profondes et les répercussions éventuelles du Bill C-183 sur l'avenir des deux compagnies et sur l'industrie canadienne du transport aérien en général ne sont que trop évidentes.

Le Bill C-253, prédécesseur du Bill C-183, a été abondamment commenté tant par les employés que par les employeurs.

Les commentaires reflétaient d'une manière générale une acceptation sommaire des objectifs du Bill et les différences d'opinion relevées portaient beaucoup plus sur la procédure adoptée que sur les objectifs eux-mêmes.

Dans le Bill C-183 ce sont de nouveau les méthodes et procédés particuliers qui retiennent notre attention plutôt que les objectifs généraux qu'il vise.

D'une façon générale, nous notons avec plaisir que le Bill envisage une libre négociation collective entre employeurs et employés désignés à cette fin comme principal moyen pour résoudre les problèmes de relations industrielles et parvenir à la paix et à la stabilité industrielles.

Toutefois étant donné que trois des chapitres du Bill pourraient à notre avis s'avérer extrêmement défavorables à la paix et la stabilité industrielles que vise le Bill, nos commentaires porteront exclusivement sur ces questions.

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE (ARTICLES 149 à 153)

Tout en étant fondamentalement d'accord avec l'objectif de ces articles visant à offrir une protection aux employés qui auraient à souffrir du changement technologique, nous estimons non sans inquiétude qu'une des méthodes proposées par le Bill pourrait avoir un effet contraire à cet objectif.

Le Bill C-253, prédécesseur du Bill actuel, n'offrait pas de protection contre la réouverture, pendant leur durée spécifiée, des conventions collectives qui contenaient déjà des stipulations élaborées relatives au changement technologique.

Nous avons le plaisir de noter que le Bill C-183 s'est intéressé à ce problème et a tenté de le résoudre. Cependant dans son effort il a involontairement soulevé un autre important problème en exigeant, par l'article 149 (2) (C) (ii), l'accord écrit explicite des parties pour révoquer les clauses de réouverture de contrat des articles 150, 152 et 153.

Sous sa forme actuelle, cette clause risque donc de décourager la négociation d'accords relatifs au changement technologique au cours de la «période d'ouverture» normale du contrat.

L'article 149 (2) (C) stipule en particulier que les dispositions du Bill C-183 relatives au changement technologique seront sans effet si une convention collective contient à la fois des clauses destinées à aider les employés à s'adapter aux effets de ce changement et une clause expresse qui précise que les dispositions du Bill relatives à ce changement seront sans effet en déclarant dans la convention que les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas.

[Texte]

Section 149(2)(c)(ii), in effect, requires a trade union to give up its "right to strike" during the closed period, by agreeing that Sections 150, 152 and 153 are inoperative, in exchange for a comprehensive agreement covering all technological changes.

This provision appears to have been designed to encourage the negotiation of comprehensive technological change agreements during the "open period" of the contract and to be based on the rationale that a union will be prepared to trade off its "right to strike" for such a comprehensive agreement.

Without this express trade-off, management would be unable to agree to any comprehensive technological change agreement because any such agreement would become a minimum position for a union to build on by exercising its right to re-open the agreement during its term in the event of a technological change.

However, the emotional and political considerations connected with the "right to strike" would strongly militate against any union leader placing himself in the position of expressly agreeing to giving up the "right to strike", and even where such an agreement could be secured, ratification by the union rank and file would be fraught with difficulty. Indeed resistance to the inclusion of technological change provisions in collective agreements has already been encountered from unions during negotiations since the introduction of Bill C-253.

Further, those collective agreements that already contain technological change agreements would be similarly jeopardized. In such cases the entire premise on which the trade-off is based is destroyed as the union already have a comprehensive technological change agreement and would, therefore, be in a position where they would have to give up their "right to strike" in exchange for something they already possess. This would hardly be an attractive proposition.

Management, on the other hand, without this trade-off, would be obliged to insist on the removal of the existing technological change agreement. Otherwise, the union would retain its right to re-open the contract and the technological change agreement would again become merely a minimum or floor on which it would build each time a technological change was implemented during the term of the contract.

In other words the net result of Section 149(2)(c) a Section designed to encourage the negotiation of comprehensive technological change agreements during the open period, would be to discourage those same negotiations.

To ensure that Section 149(2)(c) will encourage rather than discourage the negotiation of technological change agreements during the open period of a contract, we would recommend that the Bill specify that the technological change provisions of the Bill would be inoperative where a collective agreement contained provisions to assist employees adjust to the effects of technological change.

Specifically, we strongly recommend the deletion of Section 149(2)(c)(ii). This would make Sections 150, 152 and 153 applicable only to those agreements which did not contain either a comprehensive technological agreement or provisions specifying the procedures by which the effects of a technological change on the employees affected would be negotiated to a final settlement during the term of the contract.

[Interprétation]

L'article 149(2) (C) (ii) demande en fait à un syndicat d'abandonner son «droit de grève» au cours de la «période fermée» en acceptant que les articles 150, 152 et 153 soient sans effet, en échange d'un accord global couvrant tous les changements technologiques.

Cette disposition semble avoir été prévue pour encourager les négociations d'accords élaborés relatifs au changement technologique au cours de la «période ouverte» du contrat et reposer sur le principe qu'un syndicat doit être prêt à échanger son «droit de grève» contre un tel accord.

Sans cet échange formel, les employeurs ne pourraient donner leur assentiment à aucun contrat global de changement technologique, car un tel contrat constituerait le point de départ qu'un syndicat pourrait utiliser en faisant valoir son droit à la réouverture de la convention en vigueur en cas de changement technologique.

Toutefois les considérations d'ordre affectif et politique reliées au «droit de grève» constitueraient des arguments majeurs qui empêcheraient un chef syndical de renoncer délibérément au «droit de grève»; or, même si un tel accord était signé, sa ratification par les syndicats amènerait de nombreuses difficultés. En fait depuis l'introduction du Bill C-253, les syndicats ont déjà manifesté leur résistance à l'inclusion dans les conventions collectives de dispositions relatives au changement technologique.

De plus, les conventions collectives qui contiennent déjà des accords de changement technologique seraient également mises en danger. Dans ces cas-là le principe même sur lequel l'échange est basé devient nul, car le syndicat, ayant déjà un accord global de changement technologique, devrait ainsi céder son «droit de grève» en échange de quelque chose qu'il possède déjà. Cette proposition serait peu séduisante.

Les employeurs d'autre part, sans cet échange, seraient obligés d'exiger la suppression de l'accord actuel de changement technologique. Sinon le syndicat garderait son droit de rouvrir le contrat et l'accord ne serait plus de nouveau qu'une simple base de discussion ou un point de départ qu'il utiliserait chaque fois qu'un changement technologique aurait lieu pendant la durée de la convention.

En d'autres termes, le résultat final de l'article 149(2) (C) serait de décourager au lieu d'encourager les négociations des contrats globaux de changement technologique pendant la «période ouverte».

Pour veiller à ce l'article 149(2) (C) favorise plutôt que décourage la négociation de ces accords au cours de la «période ouverte» d'un contrat, nous recommandons que le Bill précise que les stipulations relatives au changement technologique du Bill soient nulles lorsqu'une convention collective contient les clauses visant à aider les employés à s'adapter aux effets du changement technologique.

Nous recommandons vivement, en particulier, la suppression de l'article 149(2) (C) (ii). Les articles 150, 152 et 153 s'appliqueraient ainsi seulement aux conventions qui ne contiennent ni contrat global de changement technologique ni clause précisant la procédure selon laquelle les effets d'un changement technologique sur les employés intéressés feraient l'objet de négociations pendant la durée stipulée de la convention jusqu'à un règlement définitif.

[Text]

In effect the above recommendation would provide these alternatives under the Bill:

1. The inclusion of a comprehensive technological change agreement in the contract with no right to reopen the contract during its term.
2. The inclusion in the contract of a procedure by which the effects of technological change could be negotiated to a final determination during the term of the contract.
3. Depending on the number of people involved, allow negotiations on the effects of technological change to take their course during the term of the contract in the same manner as negotiations for a new contract during the open period.

An alternative solution which the Committee may wish to consider would be the inclusion of a provision in the Bill in effect requiring every collective agreement to contain comprehensive technological change provisions and specifying that where a collective agreement did not contain such provisions, specific technological changes would be subject to negotiation between the parties and failing settlement, to impartial third party adjudication.

Such a provision in the Bill would place the onus on the parties to agree to comprehensive technological change provisions. Failure to do so would result in the imposition of such provisions on the parties by an impartial arbitrator. This would be desired by neither labour nor management and consequently would encourage negotiation of technological change provisions in a positive manner.

ARBITRATION (Sections 155-159)

While we support the general intention behind the Bill, to formalize the position of Arbitration and to remove Arbitration from the jurisdiction of the courts, we feel that the Bill has gone further than is either desirable or necessary.

Over the years, through experience, those involved in industrial relations have concluded with considerable justification that the procedures and norms of the common law are inappropriate within the industrial relations context where problems require flexible solutions rather than rigid determinations and where collective agreements written by laymen require interpretation by those familiar with industrial relations problems rather than by those whose task is the interpretation and application of the common law.

Accordingly, we welcome the intention behind the Bill to limit judicial review of arbitral decisions but are seriously concerned that the Bill has gone too far in this area, by excluding judicial review in its entirety.

Indeed, with the procedure established in the Bill for the judicial enforcement of arbitral decisions, it is in our view imperative that some minimum review be provided to counter-balance the increased powers and authority of arbitrators.

Perhaps the chief benefit derived from judicial review under the present system has been that the possibility of review has itself operated to raise the standard of arbitration in general.

[Interpretation]

En effet la recommandation ci-dessus offrirait, d'après le Bill, les solutions suivantes:

1. L'inclusion dans la convention d'un accord global de changement technologique avec interdiction de la rouvrir pendant sa durée.
2. L'inclusion dans la convention d'une procédure selon laquelle les effets du changement technologique pourraient être négociés jusqu'à une décision définitive pendant la durée de la convention.
3. Selon le nombre de personnes intéressées, la possibilité que les négociations sur les effets du changement technologique suivent leur cours pendant la durée de la convention de la même manière pour une nouvelle convention au cours de la «période ouverte».

La Commission pourrait également envisager une autre solution, à savoir l'inclusion dans le Bill d'une stipulation demandant que toute convention collective contienne un ensemble de clauses relatives au changement technologique et précisant qu'en l'absence de ces clauses les changements précis d'ordre technologique fassent l'objet d'une négociation par les parties et, à défaut de règlement, soient soumis au jugement impartial d'un tiers.

Cette clause du Bill placerait les parties devant l'obligation de se mettre d'accord sur des stipulations globales de changement technologique faute de quoi un arbitre impartial leur imposerait ces stipulations. Cette solution ne serait acceptable ni pour les employés ni pour les employeurs et encouragerait donc la négociation de stipulations relatives au changement technologique d'une manière positive.

ARBITRAGE (ARTICLES 155 à 159)

Tout en approuvant le but général visé par ces articles, à savoir rendre officiel le poste d'arbitrage et l'ôter de la compétence des tribunaux, nous pensons que le Bill a été au-delà de ce qui était souhaitable ou nécessaire.

L'expérience acquise avec les années a très justement prouvé à ceux qui occupent des postes aux relations industrielles que la procédure et les normes du droit coutumier et jurisprudentiel ne sont pas adaptées aux relations industrielles où les problèmes appellent des solutions souples plutôt que des décisions fermes et où les conventions collectives rédigées par des profanes doivent être interprétées par des personnes habituées aux problèmes des relations industrielles plutôt qu'à l'interprétation et l'application du droit coutumier et jurisprudentiel.

Nous accueillons donc favorablement le but que vise le Bill en cherchant à limiter la révision judiciaire des décisions arbitrales, tout en craignant que le Bill n'ait été trop loin dans ce domaine en excluant totalement la révision judiciaire.

A vrai dire, avec la procédure établie dans le Bill pour l'exécution judiciaire des décisions arbitrales, il est absolument capital selon nous qu'il y ait une révision minimale pour compenser les pouvoirs et l'autorité accrus des arbitres.

Le principal avantage tiré de la révision judiciaire selon la procédure actuelle a sans doute été la possibilité de révision qui a permis d'élever les normes d'arbitrage en général.

[Texte]

This has been a significant benefit and would be lost were judicial review to be excluded in its entirety, leaving arbitrators free to act without qualification or restraint.

This situation is undesirable in the extreme and we feel that there must remain some access to review by the courts in this area in cases where arbitrators are clearly in error or have exceeded their jurisdiction as specified in the collective agreement.

We would therefore strongly recommend that as a minimum standard the Bill extend the criteria for review enumerated in the Bill with respect to the review of decisions of the Canada Labour Relations Board in Section 122. This would in our view require the specific extension of Section 28 of the Federal Courts Act to cover the review of arbitral decisions.

RIGHT TO STRIKE (Sections 179-181)

While we are generally satisfied with the provisions of the Bill in this area, we feel that the Bill perpetuates a serious deficiency of the present Code by indicating that individuals acquire an unqualified right to strike once the conciliation procedures required by the Code have been exhausted.

In every other area of the Bill, the bargaining agent is treated as the exclusive agent of all employees and in effect the sole representative of the bargaining unit.

It is therefore somewhat incongruous to find the Bill in effect taking the position that once the conciliation procedures have been exhausted, the employees are free to strike individually with the responsibility and authority of the bargaining agent being limited to that extent.

A potential result of this situation would be to undermine the overall authority of the bargaining unit in collective bargaining and could lead to situations where corporations, in negotiating with a bargaining unit, are faced with continuous disruption to their operation by strikes called by individual employees in opposition or contravention to the best interests of the entire bargaining unit as determined by their representative, the bargaining agent.

We would submit that this is an entirely unsatisfactory state of affairs and further would point out that dissatisfied employees have ample protection in that procedures are specified in the Bill by which they can remove their bargaining agent through the Revocation of Certification procedure, provided they have the support of a majority of their fellow employees.

The principle of majority rule within the bargaining unit indeed permeates every facet of the Bill and we see no justification for it to be abandoned in this vital area.

We would therefore strongly urge that the Bill be amended to provide that no employee may participate in a strike not authorized by the bargaining agent and that no bargaining agent may authorize a strike until the conciliation procedures specified in the Bill have been exhausted.

[Interprétation]

Cette immense avantage aurait été perdu si la révision judiciaire était totalement exclue laissant les arbitres libres d'agir sans réserve ni contrainte.

Cette situation extrême n'est absolument pas souhaitable et nous pensons qu'il doit rester dans ce domaine des possibilités de révision pour les tribunaux, au cas où les arbitres sont foncièrement dans l'erreur ou ont dépassé leurs droits définis dans la convention collective.

Nous recommandons donc instamment que, comme mesure minimale, les critères de révision énumérés dans le Bill soient élargis en ce qui a trait à la révision des décisions du Conseil canadien des relations du travail dans l'article 122. Cette mesure demanderait, selon notre point de vue, que l'article 28 de la Loi sur la cour fédérale étende sa portée et couvre la révision des décisions arbitrales.

DROIT DE GRÈVE (ARTICLES 179 à 181)

Tout en étant d'une façon générale satisfaits des stipulations du Bill sur ce point, nous pensons qu'il reprend une faiblesse importante du code actuel en affirmant que les employés ont un droit inconditionnel de faire la grève une fois accomplie la procédure de conciliation exigée par le code.

Dans tous les autres domaines du Bill, l'agent négociateur est considéré comme l'agent exclusif de tous les employés et est en fait le seul représentant de l'unité de négociation.

Il semble donc étrange de voir que le Bill en vigueur décide qu'une fois accomplie la procédure de conciliation, les employés soient libres de faire la grève individuellement, la responsabilité et l'autorité de l'agent négociateur ne s'exerçant plus dans cette circonstance.

Cette situation pourrait conduire au sapement de l'autorité tout entière de l'unité de négociation dans la négociation collective et pourrait mener à des situations où les «corporations» dans leurs négociations avec une unité de négociation devront faire face à une continuelle interruption de leurs activités à cause de grève décrétées par des employés isolés en opposition aux véritables intérêts de l'unité de négociation tout entière définis par leur représentant, l'agent négociateur.

Nous estimons que cet état de chose est tout à fait inadmissible et nous ajouterions même que les employés mécontents sont amplement protégés, le Bill stipulant qu'ils peuvent se passer de leur agent négociateur par la méthode de révocation ou d'accréditation à condition d'être appuyés par la majorité de leurs collègues employés.

Le principe de la règle de majorité dans l'unité de négociation pénètre en fait dans chaque facette du Bill et nous ne voyons aucune raison de l'abandonner dans ce domaine vital.

Nous insistons donc pour que le Bill soit amendé et stipule qu'aucun employé ne peut participer à une grève non autorisée par l'agent négociateur et qu'aucun agent négociateur ne peut autoriser une grève si la procédure de conciliation décrite dans le Bill n'a pas été accomplie.

[Text]

CONCLUSION

Air Canada and CP Air are pleased to have had this opportunity to submit their comments on Bill C-183: An Act to Amend the Canada Labour Code. We have in our comments attempted to provide solid constructive criticisms of those areas of the Bill that we feel would operate to the detriment of that industrial peace and stability the Bill is designed to promote and that is vital to the continued success of Canadian industry in the modern world.

We trust that these comments will prove of value to the Committee in their assessment and review of Bill C-183.

AIR CANADA

P. Mercier
Director—Labour Relations

CANADIAN PACIFIC AIR LINES LIMITED

G. H. Fenby
Director—Industrial Relations

APPENDIX "S"

The Railway Association of Canada
Submission to
the Standing Committee on
Labour, Manpower and Immigration
concerning
Bill C-183

an Act to amend the Canada Labour Code

Montreal, Quebec
May 8, 1972

TABLE OF CONTENTS

Page
—Introduction
—Technological Change
—Legal Strikes
—Arbitration
—Additional Powers of the Minister

BILL C-183

I. INTRODUCTION

The Railway Association of Canada (R.A.C.) is pleased to offer its comments concerning Bill C-183, An Act to Amend the Canada Labour Code. The R.A.C. comprises 24 railway lines with over 130,000 employees, 85 per cent of whom are unionized.

1. Legislation designed to ensure fair and equitable protection to the worker cannot logically be opposed by enlightened employers. However, it is axiomatic that protective measures contained either in collective agreements or in law must be done in such a way as to ensure the competitive health of the industry upon which present and future jobs are dependent.

2. We feel that generally speaking the proposed legislation is workable and constructive. There are certain aspects, however, that we earnestly believe could be extremely detrimental to the health and progress of Canadian industry by unnecessarily increasing labour-management controversy.

[Interpretation]

CONCLUSION

Air Canada et CP Air sont heureuses d'avoir eu l'occasion de remettre leurs commentaires sur le Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail. Nous avons par nos commentaires tenté d'offrir une critique constructive solide des aspects du Bill qui, à notre avis, allaient à l'encontre de la paix et de la stabilité industrielles que le Bill entend promouvoir et qui sont vitales pour la poursuite du progrès de l'industrie canadienne dans le monde moderne.

Nous espérons que ces commentaires s'avèreront utiles à la Commission lors de l'examen et de la révision du Bill C-183.

AIR CANADA

P. Mercier
Directeur—Relations syndicales

CANADIAN PACIFIC AIR LINES LIMITED

G. H. Fenby
Director—Industrial Relations

APPENDICE «S»

Propositions de
L'Association des chemins de fer du Canada
au
Comité permanent du travail
de la main-d'œuvre et de l'immigration
relatives au projet de Loi C-183
tendant à modifier le code canadien du travail

Montréal, Québec
Le 8 mai 1972

TABLE DES MATIÈRES

Page
—Introduction
—Changement technologique
—Grèves légales
—Arbitrage
—Pouvoirs supplémentaires du Ministre

BILL C-183

I. INTRODUCTION

L'Association des chemins de fer du Canada (A.C.C.) est heureuse de présenter ses commentaires sur le bill C-183 tendant à modifier le Code canadien du travail. L'A.C.C. groupe 24 compagnies de chemins de fer et plus de 130 000 employés dont 85% sont syndiqués.

1. Une législation conçue pour assurer une juste protection du travailleur ne peut logiquement être contestée par des employeurs éclairés. Mais il est évident que les mesures de protection prescrites soit par les conventions collectives soit par la loi doivent être de nature à ne pas nuire à la compétitivité de l'entreprise dont dépend la situation de l'emploi dans le présent et dans l'avenir.

2. A notre avis, dans son ensemble, la législation proposée est praticable et constructive. Toutefois, sous certains aspects, elle risque, croyons-nous, d'être préjudiciable à l'essor de l'industrie canadienne en aggravant inutilement le conflit patronat-salariat.

[Texte]

3. The Association will limit itself to a very few areas where we feel amendments are necessary to protect industry and in turn the jobs of present and future workers. We submit that the amendments to be proposed will not jeopardize the legitimate interests of the workers.

II. TECHNOLOGICAL CHANGE

4. Sections 149-153 of the Bill represent a commitment to provide a mechanism whereby management and union will negotiate provisions to protect employees from the adverse effects of technological change. The explicit means by which such measures are to be developed is through the negotiation procedures of Sections 150, 152 and 153. If negotiations are not successful, the bargaining agent is granted the right to strike in the closed period. The implicit and, we believe, true intent of this part is to encourage management and unions to develop, in the open period, measures to protect employees adversely affected by any technological change which may occur in the closed period. The provisions of Sections 149(2)(b) and 149(2)(c) anticipate that the negotiation of provisions to deal with technological change will result in Sections 150, 152 and 153 being non-operative.

5. The Railway Association of Canada endorses the concept of protection for employees affected by technological change. In fact, the collective agreements the railways have negotiated freely in recent years have ably demonstrated its belief in this principle.

6. When Bill C-253 was first introduced it provided for negotiations and the right to strike during the closed period of collective agreements over the issue of benefits to assist employees to adjust to technological change. It did, however, provide that this right to strike would not exist if the collective agreement contained a provision providing for negotiation of conditions to assist employees to adjust to the change with final determination in case of dispute—namely, arbitration. It inadvertently failed, however, to give any protection against the closed period strike in the case where an employer and a union negotiated during the open period specific benefits to assist employees affected by technological change in the closed period. The effect of this would have been destruction of the very elaborate technological change provisions that had been negotiated in respect of non-operating and shopcraft employees by far the major groups in numbers, in the railway industry.

7. This, of course, was not the intent, and so Bill C-183 now contains a provision in Section 149(2)(c) which reads as follows:

«(i) are intended to assist employees affected by any technological change to adjust to the effects of the technological change, and

(ii) specify that Sections 150, 152 and 153 do not apply, during the term of the collective agreement, to the employer and the bargaining agent.»

[Interprétation]

3. L'Association se cantonnera à quelques domaines où des amendements nous paraissent nécessaires pour préserver l'industrie et par voie de conséquence la situation de l'emploi présente et à venir. Nous pensons que les amendements que nous proposons ne menaceront pas les légitimes intérêts des travailleurs.

II. CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

4. Les articles 149-153 du bill constituent l'engagement d'implanter un mécanisme par lequel le patronat et le syndicat négocieront les mesures propres à préserver les employés des préjudices d'un changement technologique. Le moyen explicitement indiqué pour mettre sur pied de telles mesures est d'appliquer la procédure de négociation définie aux articles 150, 152 et 153. Si les négociations n'aboutissent pas, l'agent négociateur dispose du droit de grève en période de validité de la convention collective. L'intention implicite—que nous croyons être la véritable intention—qui inspire ces articles est d'inciter le patronat et les syndicats à mettre sur pied, pendant la période ouverte aux négociations, des mesures propres à préserver les employés des préjudices causés par tout changement technologique pouvant se produire en cours de validité de la convention. Les dispositions des articles 149(2)(b) et 149(2)(c) prévoient que la négociation de mesures relatives à un changement technologique ne donnera pas lieu à application des articles 150, 152 et 153.

5. L'Association des chemins de fer au Canada adhère au principe de protection des travailleurs lésés par un changement technologique. D'ailleurs, les conventions collectives que les compagnies de chemin de fer ont librement négociées ces dernières années ont abondamment fourni la preuve de sa foi en ce principe.

6. Lorsque le bill C-183 fut présenté, il prévoyait des négociations et le droit de grève en période de validité des conventions collectives au sujet de l'octroi de prestations pour aider les travailleurs à s'adapter aux changements technologiques. Mais il excluait ce droit de grève lorsque la convention collective contenait une clause prescrivant la négociation de conditions d'aide aux travailleurs pour s'adapter au changement avec recours décisif en cas de litige, c'est-à-dire arbitrage. Il omettait cependant de prévoir une protection contre la grève en période de validité de la convention dans le cas où un employeur et un syndicat auraient négocié, pendant la période ouverte aux négociations, des avantages spécifiques d'aide aux travailleurs lésés par un changement technologique pendant la durée de validité de la convention. Ceci aurait eu pour effet d'annuler les clauses très soigneusement étudiées relatives aux changements technologiques qui auraient été négociées à l'intention du personnel sédentaire et des ouvriers d'ateliers, catégories de loin les plus nombreuses dans les chemins de fer.

7. Telle n'était pas l'intention, bien entendu; aussi le bill C-183 contient-il maintenant une clause, à l'article 149(2)(c), qui se lit:

«(i) qui sont destinées à aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement, et

(ii) qui spécifient que les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas, pendant la durée stipulée de la convention, à l'employeur et à l'agent négociateur.»

[Text]

8. This Section has been included, we understand, to protect elaborate agreements, such as exist in respect of railway non-operating and shopcraft employees, as well as any other agreement containing specific benefits which have or may be negotiated in the future in industries under Federal jurisdiction. In part this intended goal has been achieved in the revised legislation, but for reasons to be discussed later the legislation goes too far in that it includes a provision, 149(2)(c)(ii), which:

- (a) contains inherent dangers which may very well destroy the goal it was intended to achieve, and
- (b) offers the worker no legitimate protection he does not have in its absence.

9. The railway industry has technological change agreements signed by some 16 unions which are the most all-embracing of their kind.

These agreements provide:

- (i) That the Company will give adequate notice of a technological, organizational, or operational change that may adversely affect a member of the bargaining unit.
- (ii) That such notice is to be given even if only one employee may be adversely affected.
- (iii) That specific payments are to be made and/or other action to be taken in respect of—
 - Supplementary Unemployment Benefits
 - Severance Pay
 - Moving and relocation allowance
 - Payment for capital loss on sale of house
 - Maintenance of basic rates for employees who move on to lesser paying jobs
 - Special early retirement allowances
 - Retraining

(iv) In addition, the agreement provides for negotiation on any other matter, not specified in the agreement to further minimize the adverse effects of a technological change, with final settlement of such negotiations, by arbitration, if the parties cannot agree.

10. They have been described as second to none in Canada. Yet they would not satisfy the provisions of Section 149 of the Bill.

11. In order to satisfy the Bill the railways would have two alternatives: one alternative would be to delete all the specific provisions included in the agreements thus bringing the agreements within the compass of Section 149(2)(b), the other alternative would be to specify in the agreement that Sections 150, 152 and 153 of the Bill do not apply, during the terms of the collective agreement, to the employer and the bargaining agent, thus placing the agreements within the jurisdiction of 149(2)(c).

12. Reasons why neither of these alternatives should be considered are set out below.

13. The specific provisions for offsetting the adverse effect of changes were written into the agreements as a result of experience over 6 years. The first agreement made in 1966 included no specific provisions; it was found to be undesirable, inconvenient, and time-consuming to negotiate separately what would be done in respect of each individual change. Thus the inclusion of specific

[Interpretation]

8. Cet article a été inséré, pensons-nous, pour protéger les conventions très étudiées, comme c'est le cas pour le personnel sédentaire et les ouvriers d'ateliers des chemins de fer, ainsi que toutes autres conventions accordant des avantages spécifiques qui ont été ou pourront être négociées dans les industries relevant de la juridiction fédérale. Le but recherché a été en partie atteint dans la législation révisée, mais pour des raisons qu'il faudra discuter, la législation va trop loin en incluant une clause 149(2) (c) (ii) qui:

- (a) comporte le risque implicite d'aller à l'encontre du but recherché, et
- (b) n'offre pas aux travailleurs la légitime protection qui leur fait défaut.

9. Les chemins de fer ont des conventions relatives aux changements technologiques signées par quelque 16 syndicats, ceux qui ont le plus d'audience.

Ces conventions établissent:

- (i) que la compagnie devra donner un préavis suffisant d'un changement technologique, structural ou fonctionnel susceptible de léser un membre de l'unité de négociation.
- (ii) que ce préavis doit être donné fût-ce pour un seul ouvrier menacé de lésion.
- (iii) que des allocations spécifiques devront être versées ou d'autres mesures devront être prises concernant:
 - les prestations supplémentaires de chômage
 - l'indemnité de départ
 - l'indemnisation de déplacement et de recasement
 - l'indemnité pour perte de capital sur la vente d'une maison
 - le maintien de l'échelon de salaire atteint aux travailleurs qui acceptent un emploi à un niveau inférieur
 - les prestations spéciales pour retraite anticipée
 - le recyclage

(iv) En outre, ces conventions prévoient des négociations dans les autres domaines, que le texte ne spécifie pas, pour atténuer encore les effets défavorables d'un changement technologique, avec règlement final de ces négociations par voie d'arbitrage au cas où les parties ne parviendraient pas à se mettre d'accord.

10. Ces conventions passent pour être les meilleures du Canada. Et pourtant elles ne remplissent pas les conditions de l'article 149 du bill.

11. Pour satisfaire aux exigences du bill, les chemins de fer ont le choix entre: supprimer toutes les clauses spécifiques des conventions, ce qui inscrit ces conventions dans le domaine d'application de l'article 149(2)(b), et préciser dans la convention que les articles 150, 152 et 153 du bill ne s'appliquent pas, pendant la période de validité de la convention collective, à l'employeur ni à l'agent négociateur, ce qui inscrit ces conventions dans le domaine d'application de l'article 149(2)(c).

12. Les raisons pour lesquelles ni l'une ni l'autre de ces attitudes ne peut être adoptée sont exposées ci-dessous.

13. Les clauses spécifiques pour compenser les effets défavorables des changements telles qu'elles ont été inscrites dans les conventions sont l'aboutissement de plus de 6 années d'expérience. La première convention établie en 1966 ne comportait pas de clauses spécifiques; elle fut jugée inacceptable, inadaptée et génératrice de pertes de temps pour négocier séparément les mesures à prendre

[Texte]

provisions which are not subject to negotiation in the closed period of the contract grows out of experience, meets the needs of the parties and has been found in practice to be effective and workable. We should not be required, therefore, to strike them from the agreement in order to qualify under Section 149(2)(b).

14. In the light of the foregoing background we now address ourselves specifically to the provisions of Section 149(2)(c) as they affect the Technological Change Agreement covering non-operating and shopcrafts employees.

15. Section 149(2)(c)(ii) of the Code stipulates that an agreement containing specific benefits must, in order to avoid strikes or strike threats in the closed period, contain a further provision specifically stating that the provisions of Sections 150, 152 and 153 do not apply. We are gravely concerned that this latter requirement would have serious and adverse effects on the bargaining relationship between the railways and their unions—effects, we submit, which could not have been anticipated by those who drafted the legislation. The provision that an agreement negotiated in the open period spelling out specific benefits for employees affected by technological change must, in order to protect against strikes in the closed period, be accompanied by a provision in the agreement whereby the union is in effect required to opt out of the right to strike is both dangerous and unnecessary.

16. It is dangerous because it could frustrate the negotiation of such agreements in the future and could even destroy those that exist. To illustrate:

(i) There is a real possibility that union leaders will find it difficult and even impossible to agree to a provision in the collective agreement specifically foregoing the right to strike in the closed period. Such a situation would damage even the most mature bargaining relationship.

(ii) The provision of Section 149(2)(c)(ii) could tempt or even force union leaders to attach an unreasonable price to their concurrence to the inclusion of a clause in the collective agreement as called for in this Section. This price could be much greater than the railways, or any employer in a similar position, could accept.

(iii) Should the situation contemplated in either (i) or (ii) above materialize, a bargaining impasse would develop whereby the employer, in this case the railways, would be committed to generous benefits under the existing Technological Change Agreement while remaining open to further negotiations and possible strikes in the closed period. In such a situation, the railways would have no real choice but to demand the removal of these extensive provisions, since they would, if the strike right remained, constitute nothing more than a floor for subsequent negotiations under Sections 149-153 of the Code. This would indeed be a regrettable and retrograde development, resulting in the abrogation of six years of constructive negotiations in the area of technological change.

[Interprétation]

dans chaque cas particulier. C'est donc bien de l'expérience qu'est née l'inclusion de clauses spécifiques qui ne soient pas sujettes à négociation en cours de période de validité de la convention; elle satisfait les parties et s'est, à l'usage, révélée praticable et efficace. Par conséquent, pour relever de l'article 149(2)(b), il ne faudrait pas que nous ayons à exclure ces clauses de la convention.

14. Ceci dit, examinons maintenant les clauses de l'article 149(2)(c) et leurs incidences particulières sur la convention relative aux changements technologiques concernant le personnel sédentaire et les ouvriers d'ateliers.

15. L'article 149(2)(c)(ii) du Code stipule qu'une convention comportant des avantages spécifiques doit, pour éviter des grèves ou menaces de grève pendant sa période de validité, contenir une clause spécifiant que les dispositions des articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas. Pour nous, cette exigence aurait des effets sérieusement défavorables sur l'atmosphère des négociations entre les compagnies de chemins de fer et leurs syndicats—effets qui, pensons-nous, ne peuvent pas avoir été prévus par ceux qui ont conçu la législation. Exiger qu'une convention établie en période de négociation et accordant des avantages spécifiques aux travailleurs lésés par un changement technologique contienne aussi une clause obligeant le syndicat à renoncer au droit de grève est une chose aussi dangereuse qu'inutile.

16. Elle est dangereuse parce qu'elle risque d'écarter dans l'avenir la négociation de telles conventions et qu'elle peut même détruire celles qui existent. Pour être plus précis:

(i) il est parfaitement possible que les dirigeants syndicaux trouvent difficile, pour ne pas dire impossible, d'accepter dans la convention collective une clause de renonciation au droit de grève en période de validité de la convention. Une telle situation ne peut que nuire à la bonne atmosphère des négociations.

(ii) Les dispositions de l'article 149(2)(c)(ii) pourraient inciter ou même forcer les dirigeants syndicaux à attribuer un prix excessif à leur adhésion à l'inclusion dans la convention collective d'une clause telle que le veut cet article. Ce prix pourrait être beaucoup plus élevé que ce que pourrait accepter une compagnie de chemins de fer, ou tout autre employeur en pareille situation.

(iii) Si on se trouvait dans une situation telle que décrite en (i) ou en (ii) ci-dessus, on aboutirait à une impasse dans laquelle l'employeur, en l'occurrence les compagnies de chemins de fer, se trouverait engagé par la convention existante sur les changements technologiques, à accorder de généreux avantages tout en restant exposé à des négociations ultérieures et au risque de grève en période de validité de la convention. Dans une telle situation, les compagnies n'auraient pas d'autre choix que de demander le retrait de ces généreuses dispositions qui constitueraient tout simplement, si le droit de grève était maintenu, une plateforme pour des négociations ultérieures au titre des articles 149-153 du Code. Ce serait, bien sûr, un regrettable retour en arrière qui aurait pour effet de neutraliser six années de négociations constructives dans le domaine des changements technologiques.

[Text]

17. It could be argued by some that these dangerous and retrograde possibilities would be a necessary risk if indeed the provision that creates the risk was necessary to provide fair and equitable protection to the worker. However, it is submitted that such risk is unnecessary in that it does not enhance the position of the employee in any justifiable way. Union leaders are knowledgeable and intelligent people. If Section 149(2)(c)(ii) is deleted they will know full well that when they enter into an agreement in the open period providing specific benefits to assist employees affected by technological change, they are foregoing the right to strike in the closed period. They would not, therefore, agree to any settlement that in their judgment was not fair and equitable to the employees; hence Section 149(2)(c)(ii) would offer no protection to the workers that does not exist without it.

18. Section 149(2)(c)(ii) draws attention to the negative concept of "giving up" the right to strike. Elimination of subsection (ii) from Section 149(2)(c) will place the action in the positive the same as applies to all other provisions of collective agreements. For the reasons stated, the R.A.C. firmly believes that the requirement set out in 149(2)(c)(ii) offers no additional protection to the employee, while injecting unnecessary risks and uncertainties into the bargaining relationship. Adoption of Bill C-183 with Section 149(2)(c)(ii) would seriously undermine the prospects for meaningful open-period negotiation concerning technological change and to this extent would be completely contrary to the expressed intention of the Bill.

19. The R.A.C. strongly recommends that subsection (ii) be deleted from Section 149(2)(c).

III. LEGAL STRIKES (SECTION 180)

20. The R.A.C. feels strongly that a legal strike should be permitted only at the time and date specified in a prior authorization from the bargaining agent. As the Bill stands, employees may strike at random once the conditions of Section 180 have been met. Such a condition can create chaos on the work site, and cause undue hardship on the employer and other employees.

21. A recent experience in Canadian railways proves the validity of this argument where walkouts took place by small groups of employees at various locations and without a strike being effective on the call of the union. This action brought railway operations in many areas to a standstill, and made efficient operation across the balance of the System impossible.

22. The proposed legislation grants considerable power and responsibility to the bargaining agent. Throughout the negotiation and conciliation process, the bargaining agent acts on behalf of the employees involved. Once a strike occurs, Section 180(2) of the Bill stipulates that only a member of the bargaining unit may participate in the strike. If the legislation is to go this far in recognizing the exclusive role of the union as bargaining agent, and its responsibility in this area, we can see no logic in failing to stipulate that the union have sole authority to call a legal strike.

[Interpretation]

17. Certains pourraient émettre l'idée que ce risque de retour en arrière est un risque nécessaire si vraiment la clause qui le crée était indispensable pour assurer une juste et équitable protection aux travailleurs. Mais à notre avis ce risque n'est pas nécessaire en ce sens qu'il n'apporte aucune amélioration appréciable à la situation des travailleurs. Les dirigeants syndicaux sont des hommes de jugement et d'expérience. Si l'article 149(2)(c)(ii) est supprimé, ils sauront parfaitement que lorsqu'ils participeront, pendant la période ouverte aux négociations, à une convention qui accorde des avantages spécifiques d'aide aux travailleurs lésés par un changement technologique, ils renonceront au droit de grève pendant la durée de validité de la convention. En conséquence, ils ne consentiront pas à un règlement qui ne leur paraîtrait pas juste et équitable envers les travailleurs; il apparaît bien ainsi que l'article 149(2)(c)(ii) n'apporte pas aux travailleurs la protection qui leur fait défaut.

18. L'article 149(2)(c)(ii) attire l'attention sur l'aspect négatif de la renonciation au droit de grève. La suppression de l'alinéa (ii) rétablirait le caractère positif qui empreint toutes les autres dispositions des conventions collectives. Pour ces raisons, l'A.C.C. croit fermement que les exigences formulées en 149(2)(c)(ii) n'apportent aucune amélioration de la protection du travailleur, alors qu'elles introduisent des risques inutiles et jettent le trouble dans l'atmosphère des négociations. L'adoption du bill C-183 sans modification de l'article 149(2)(c)(ii) compromettrait sérieusement les chances d'aboutir à un accord fructueux, en période ouverte aux négociations, sur les changements technologiques, et sous ce rapport, elle serait exactement à l'opposé de l'intention déclarée du bill.

19. L'A.C.C. recommande vivement que l'alinéa (ii) soit retiré de l'article 149(2)(c).

III. GRÈVES LÉGALES (ARTICLE 180)

20. L'A.C.C. est entièrement d'accord pour qu'une grève légale ne soit permise qu'à l'époque et à la date spécifiées dans une autorisation préalable de l'agent négociateur. Selon le bill, les travailleurs peuvent faire une grève inopinée lorsque les conditions de l'article 180 sont remplies. Une telle situation peut causer du désordre sur le lieu de travail et imposer des épreuves imméritées à l'employeur et aux autres travailleurs.

21. La preuve en est fournie par une récente expérience des chemins de fer canadiens où se sont produits des débrayages par petits groupes en différents endroits sans qu'un ordre de grève ait été lancé par le syndicat. Cette action a eu pour effet de paralyser l'exploitation en bien des endroits et de la rendre presque impossible dans le reste du réseau.

22. La législation proposée accorde des pouvoirs et des responsabilités considérables à l'agent négociateur qui discute et négocie au nom des travailleurs. Si une grève se produit, l'article 180 (a) du bill prescrit que seuls peuvent y prendre part les membres de l'unité de négociation. Si la législation va aussi loin dans la reconnaissance du rôle exclusif du syndicat en qualité d'agent négociateur et de sa responsabilité dans ce domaine, il nous semble illogique qu'elle omette de préciser que le syndicat a seul autorité pour déclencher une grève légale.

[Texte]

23. We, therefore, recommend the addition of a sub-clause 180(2)(c), to read as follows:

"A strike has been called by the bargaining agent, the time and date for the commencement of which have arrived."

IV. ARBITRATION (SECTIONS 154-159)

24. Collective agreements should provide for final settlement without stoppage of work of all differences arising out of a collective agreement by arbitration and the retention of this concept is endorsed by the R.A.C.

25. The provision in Section 159(2) whereby an order or decision of an arbitrator can be treated as if it were a judgment obtained in the Federal Court is a step which enhances the role of the arbitrator. The Railway Association of Canada does not question such an enhanced role but it is conscious of the fact that arbitrators are only human and their propensity to errors of law or excess of jurisdiction are neither greater nor less than that of others. It does not appear logical to the R.A.C. to enshrine arbitration decisions to such an extent that appeals against errors in law or excess of jurisdiction cannot be laid. The provision of an avenue of appeal, limited though it may be, is, in the opinion of the R.A.C., an absolute essential if the errors of arbitrators are not to be allowed to add to, subtract from, modify, rescind or disregard collective agreements made between the contracting parties.

26. The R.A.C. recommends that the same protection be afforded to the parties to an agreement in respect to an order or decision of an arbitrator as is proposed in Section 122(1) in respect to orders and decisions of the Canada Labour Relations Board. It is recommended therefore that Section 156(1) should be amended as follows:

"Every order or decision of an arbitrator appointed pursuant to a collective agreement or of an arbitration board is final and shall not be questioned or reviewed in any court, except in accordance with Section 28 of the Federal Court Act."

27. It is further recommended that Section 156(2) should be prefixed with the expression "subject to subsection (1) ..." and that Section 156(3) should be amended by deleting the word "not" from line 4.

V. ADDITIONAL POWERS OF THE MINISTER (SECTIONS 167, 197)

28. Two proposals in Bill C-183 which cause apprehension on our part are those of Sections 167(a)(ii) and 197 granting extra powers to the Minister of Labour.

29. The first of these (167(a)(ii)) allows the Minister to refer any matter not mentioned in the parties' notice to a Conciliation Commissioner or Board for his or its consideration. We fail to see why the parties themselves are not capable of defining the dispute in its entirety. The insertion of some items by the Minister of Labour should not be necessary and, in our opinion, could inadvertently create undue conflict between the parties. Therefore Section 167(a)(ii) should be deleted.

[Interprétation]

23. Nous recommandons en conséquence l'adjonction d'un alinéa 180 (2) (c) libellé comme suit:

«Ordre de grève est donné par l'agent négociateur à compter de maintenant.»

IV. ARBITRAGE (ARTICLES 149-154)

24. Les conventions collectives devraient permettre d'aboutir, sans recourir aux arrêts de travail, au règlement définitif par voie d'arbitrage de tous les litiges pouvant surgir de l'une d'elles. Tel est le point de vue que soutient l'A.C.C.

25. Les prescriptions de l'article 159 (2) selon lesquelles une ordonnance ou une décision d'un arbitre aurait même effet qu'un jugement rendu en Cour fédérale est une mesure qui met en valeur le rôle de l'arbitre. L'Association des chemins de fer du Canada ne met pas en question un rôle ainsi mis en valeur, mais elle est consciente du fait que les arbitres sont de simples hommes et que leur propension aux erreurs d'interprétation de la loi ou aux abus de juridiction n'est ni moindre ni plus grande que chez les autres. Il ne semble pas logique à l'A.C.C. de faire encadrer les décisions arbitrales de telle sorte qu'il ne puisse être fait appel contre les erreurs d'interprétation de la loi ou les abus de juridiction. Ménager une voie d'appel, si minime soit-elle, est une chose que l'A.C.C. considère comme absolument essentielle si l'on ne veut pas que les erreurs des arbitres puissent faire des rajouts aux conventions collectives passées entre les parties contractantes, ou les réduire, les modifier, les rapporter ou n'en tenir aucun compte.

26. L'A.C.C. recommande que la même protection soit assurée aux parties d'une convention vis-à-vis d'une ordonnance ou d'une décision d'arbitre que celle que propose l'article 122 (1) vis-à-vis des ordonnances et décisions du Conseil canadien des relations du travail. Il est recommandé en conséquence que l'article 156 (1) soit amendé comme suit:

«Toute ordonnance ou décision rendue par un conseil d'arbitrage ou par un arbitre nommé en application d'une convention collective est définitive et ne peut être mise en question devant un tribunal ni révisée par un tribunal, sauf dans le cas prévu par l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.»

27. Il est en outre recommandé que l'article 156 (2) soit précédé de l'expression «sous les réserves du paragraphe (1) ... et que l'article 156 (3) soit amendé par suppression des particules négatives «... ni ..., ni ... n'...»

V. POUVOIRS SUPPLÉMENTAIRES DU MINISTRE (ARTICLES 167, 197)

28. Deux propositions du bill C-183 nous causent quelque inquiétude: celle des articles 167 (a) (ii) et 197, qui accordent des pouvoirs extraordinaires au ministre du Travail.

29. La première de ces propositions (article 167 (a) (ii)) permettrait au Ministre de déferer toute question ne figurant pas dans l'avis émis par les parties à la compétence d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. Nous ne voyons pas pourquoi les parties ne pourraient pas définir elles-mêmes le différend dans sa totalité. L'insertion d'articles par le ministre du Travail n'est pas nécessaire et peut, à notre avis, faire naître incidemment des conflits non prévus entre les parties. En

[Text]

30. The second such provision (Section 197) grants to the Minister the right, when he deems it expedient, to do such things as to him seem likely to maintain or secure industrial peace and to promote conditions favourable to the settlement of industrial disputes or differences. The undefined powers contained in this provision could be used to undermine the rights of labour and management. If the limits of these powers cannot be defined, then Section 197 should be removed because, taken literally, it could imply the establishment of extraordinary powers entirely inconsistent with democratic principles.

MONTREAL, QUE.

May 8, 1972.

APPENDIX "T"

Brief from the Association of Engineers—Bell Canada
To The
House of common's committee on Labour, Manpower &
Immigration
Concerning
Bill C-183
"An Act to Amend Canada labour Code"
May 1972

(1) The Association of Engineer's of Bell Canada (AEBC) appreciate the opportunity to present to the Honourable members of the Committee on Labour, Manpower and Immigration their views on Bill C-183.

(2) Our Association consists of the Professional Engineers employed in junior management levels i.e. the professional Engineers employed under the classification A, B, C, and D or any other professional Engineer at management level I and II. Our present membership consists of about 300 employee Engineers (i. e. 75 per cent of eligible Engineers under above classification in Bell Canada).

(3) Provision for collective bargaining has been made for Professional Engineers in both the Ontario and Quebec labour legislation; as yet no provision has been made for those Engineers employed by companies covered by Federal labour code. This inequity will be corrected by Bill C-183 "An Act to Amend Canada Labour Code" by allowing Professional Engineers to bargain collectively.

(4) The Association of Engineers of Bell Canada welcome the proposed change as it applies to "Professional Employees". We endorse the proposed changes exclusive of the exceptions as contained in this following Brief.

(5) When the Honourable Minister of labour presented Bill C-183 to parliament in March of this year he said "One of the aims of the proposed legislation was to rectify the situation whereby Professional Employees have tended to be put into a kind of no man's land between Management on one side and the organized worker on the other side, without the right to be certified. This rectification would come about by extending bargaining rights to Professionals." Being one of the largest associations of Professional Engineers covered under Federal Labour Code, the Association of Engineers of Bell Canada strongly supports the views of the Government that the common well being is promoted through free collective bargaining and the constructive settlement of disputes. We live in a democratic society and we as individuals have a definite say in chos-

[Interpretation]

conséquence, nous proposons la suppression de l'alinéa 167 (a) (ii).

30. La seconde proposition (article 197) habilite le Ministre, s'il le juge utile, à agir à son gré pour maintenir ou assurer la paix dans le secteur industriel menacé et établir des conditions favorables au règlement des litiges ou conflits du travail. Les pouvoirs indéfinis ainsi attribués pourraient être utilisés pour saper les droits des travailleurs et du patronat. Si ces pouvoirs ne pouvaient être délimités, il faudrait supprimer l'article 197 car, pris à la lettre, il implique l'instauration de pouvoirs extraordinaires absolument contraires aux principes démocratiques.

MONTREAL, QUÉ.

Le 8 mai 1972

APPENDICE «T»

Mémoire de l'Association des ingénieurs de Bell Canada
présenté au
Comité du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration
de la Chambre des communes
au sujet du
Bill C-183,
«Loi modifiant le Code canadien du travail»
mai 1972

1) L'Association des ingénieurs de Bell Canada (AIBC) est heureuse d'avoir l'occasion de présenter ses opinions au sujet du Bill C-183 aux honorables membres du Comité du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

2) Notre Association comprend des ingénieurs diplômés, employés aux niveaux inférieurs de la direction c'est-à-dire, les ingénieurs diplômés faisant partie des catégories A, B, C et D, ou tous autres ingénieurs diplômés des niveaux de direction I et II. A l'heure actuelle, l'Association compte environ 300 ingénieurs employés (c'est-à-dire 75 p. 100 des ingénieurs admissibles à la classification susmentionnée de Bell Canada).

3) En Ontario comme au Québec, la législation du travail prévoit la négociation collective pour les ingénieurs diplômés; jusqu'ici, on n'a pris aucune disposition à l'égard des ingénieurs employés par des sociétés relevant du code fédéral du travail. Le Bill C-183, «Loi modifiant le Code canadien du travail» corrigera la situation en permettant aux ingénieurs diplômés de participer aux négociations collectives.

4) L'Association des ingénieurs de Bell Canada appuie la proposition s'appliquant aux professionnels. Nous appuyons toutes les modifications proposées sauf dans des cas exceptionnels, dont le mémoire qui suit fait état.

5) Lorsque l'honorable ministre du Travail a présenté le Bill C-183 au Parlement en mars de cette année il a dit: «Le projet de loi conférerait des droits de négociation aux professions libérales qui jusqu'à maintenant, ne pouvaient pas négocier collectivement. Il y a eu tendance en ces récentes années à considérer ces gens dans un secteur à part, entre d'un côté le patronat et de l'autre le salariat organisé, sans qu'ils aient droit à l'accréditation. Nous nous proposons de remédier à une telle situation». Puisqu'elle est l'une des plus importantes associations d'ingénieurs diplômés relevant du Code canadien du travail, l'Association des ingénieurs de Bell Canada appuie fermement le gouvernement qui prévoit la négociation collective libre et le règlement constructif des conflits, dispositions avantageuses pour tous. La société dans laquelle nous

[Texte]

ing what type of Government we want. But we as Professional Engineers employed at junior management levels i.e. level I and II in Bell Canada have no say in our working conditions, our salaries, our pension plan and our fringe benefits i.e. anything which affects our employment conditions. Whereas Bell Canada's craftsmen and other organized workers have certified unions which represent their interests in bargaining with the company. This lack of recourse for professional Engineers is inequitable which can only be corrected by proposed Bill C-183

(6) The proposed legislation provides for the use of the strike or lock-out in the event that an agreement cannot be reached. It is our considered opinion that this strike weapon is an unworkable alternative for Engineers. The majority of our Association members work in planning jobs. The cessation of this planning function would not have a significant effect on the company's operative efficiency for several years. For these reasons, a lock-out is potentially a very strong company weapon which could be directed against Engineers. Our Association would strongly recommend that some form of compulsory arbitration binding on both parties is the only workable alternative in the event that an agreement cannot be reached. In this regard we feel that "Final Offer Selection" offers an ideal solution, such a procedure being fair to both parties.

Association of Engineers, Bell Canada
May 1972

[Interprétation]

vivons est démocratique et nous avons tous le droit de participer au choix de notre gouvernement. En qualité d'ingénieurs diplômés des niveaux inférieurs de la direction, c'est-à-dire des niveaux I et II à Bell Canada, nous n'avons pas le droit d'exiger quoi que ce soit dans le domaine des conditions de travail, du traitement, du régime de pensions et des avantages accessoires, autrement dit, tout ce qui touche à nos conditions de travail. Par contre, les ouvriers et les autres travailleurs organisés de Bell Canada sont réunis en syndicats accrédités qui les représentent lors des négociations avec la société. L'impossibilité d'un tel recours dans le cas des ingénieurs diplômés constitue une injustice qui ne peut être corrigée que par le Bill C-183.

6) Le projet de loi prévoit le recours à la grève ou au lock-out lorsqu'il est impossible d'en venir à une entente. Nous estimons que le recours à la grève n'est pas une solution pratique dans le cas des ingénieurs. La plupart des membres de notre association s'occupent de planification. L'interruption des travaux de planification n'aurait pas de répercussions importantes sur l'efficacité du fonctionnement de la société avant plusieurs années. Pour ces raisons, la société pourrait utiliser très avantageusement le *lock-out* contre les ingénieurs. Notre association recommande fermement l'adoption d'une formule d'arbitrage obligatoire liant les deux parties. A notre avis, c'est la seule solution pratique lorsqu'il est impossible d'en venir à une entente. A cet égard, nous estimons que le «choix d'une offre finale» représente la solution puisqu'elle est juste envers les deux parties.

L'Association des ingénieurs, Bell Canada
mai 1972

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 14

Thursday, May 18, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 14

Le jeudi 18 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend the
Canada Labour Code

CONCERNANT:

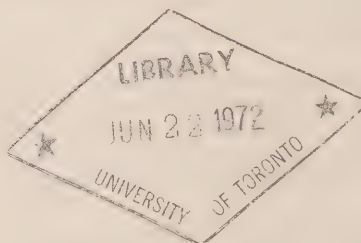
Bill C-183, Loi modifiant le
Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne
Guay (*Lévis*)

Loiselle
Lundrigan
McNulty
Muir
Penner

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs:

Perrault
Ryan
Serré
Skoberg
Skoreyko

Thomas (*Moncton*)
Turner (*London East*)
Weatherhead—(20).

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul
Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

Thursday, May 18, 1972
(20)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9.46 o'clock a.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Cafik, Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Skoreyko, Turner (*London-East*)—(9).

Also present: Mr. Ritchie, Member of Parliament.

Witnesses: From the Employers' Council of British Columbia: Messrs. F. G. Peskett, President and Chief Executive Officer; D. A. S. Lanskill, President, Pulp and Paper Industrial Relations Bureau; R. M. Bibbs, Vice-President, Industrial Relations, MacMillan Bloedel Limited. From the Canadian Railway Labour Association: Messrs. F. F. Walter, Vice-Chairman; R. Vanderberg, Executive Secretary; W. G. McGregor, Member of association.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Mr. Peskett, the president, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Peskett made an opening statement which was further elaborated upon by Mr. Lanskill.

The witnesses responded to questions.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance and they withdrew.

Thereafter, the Vice-Chairman invited the delegation from the Canadian Railway Labour Association to come up to the table.

The Vice-Chairman introduced the witnesses and invited Mr. Walter to make an opening statement.

Mr. Walter summarized his submission and answered questions assisted by Messrs. Vanderberg and McGregor.

At the conclusion of questioning, the Vice-Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following are printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

1. Employers' Council of British Columbia—Brief submitted in English (*See Appendix "U"*);
2. Canadian Railway Labour Association—Brief submitted in English and French (*See Appendix "V"*).

At 12.25 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 o'clock p.m. this afternoon.

AFTERNOON SITTING
(21)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 3.48 o'clock p.m. this afternoon; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

251110-1‡

PROCÈS-VERBAL

Le jeudi 18 mai 1972
(20)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9h46 du matin sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Cafik, Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Skoreyko, Turner (*London-Est*)—(9).

Autres députés présents: M. Ritchie, député.

Témoins: De l'Association des manufacturiers de la Colombie-Bratannique: MM. F.G. Peskett, président et directeur général; D. A. S. Lanskill, président, Bureau des relations industrielles des pâtes et papier; M. R. M. Bibbs, vice-président, Relations industrielles, MacMillan Bloedel Limitée. De l'Association des syndicats de cheminots du Canada: MM. F. F. Walter, vice-président; R. Vanderberg, secrétaire exécutif; W. G. McGregor, membre de l'Association.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente M. Peskett, qui à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Peskett fait un exposé préliminaire suivi d'explications de M. Lanskill.

Les témoins répondent aux questions.

A la fin des questions, le président remercie les témoins de leur présence et se retirent.

Le président se dit prêt à recevoir la délégation de l'Association des syndicats des cheminots du Canada.

Le vice-président présente les témoins et invite M. Walter à prendre la parole.

M. Walter résume son exposé et répond aux questions avec l'aide de MM. Vanderberg et McGregor.

A la fin des questions, le vice-président remercie les témoins de leur présence.

Conformément à une résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, les documents suivants sont joints en appendice aux procès-verbaux et aux témoignages de ce jour.

1. Le mémoire présente en anglais (Voir appendice (U) de l'Association des manufacturiers de la Colombie-Britannique
2. L'exposé présenté en anglais et en français (Voir l'appendice «V» de l'Association des syndicats de cheminots du Canada.

A 12h25 de l'après-midi, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15h30 de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈSMIDI
(21)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit de nouveau à 15h48 sous la présidence de M. Portelance.

Members present: Messrs. Alexander, Dionne, Guay (Lévis), Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Skoreyko, Turner (London-East), Weatherhead—(10).

Also present: Mr. H. Chappell, Member of Parliament.

Witnesses: From the Canadian Manufacturers' Association: Messrs. H. J. Clawson, Chairman, CMA National Industrial Relations Committee, Vice-President, The Steel Company of Canada, Limited, Toronto, Ontario; F. K. Richan, Member, CMA National Industrial Relations Committee, Vice-President, Industrial Relations, Philips Electronics Industries Ltd., Toronto, Ontario; W. H. Wightman, Manager, Industrial Relations Department, CMA, Toronto.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Mr. Clawson, the president, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Clawson made an opening statement which was further elaborated upon by Messrs. Richan and Wightman.

The witnesses responded to questions.

It was agreed that Mr. Caccia table the following document be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence:

1. International Comparison of Days Lost through Industrial Disputes—Department of Employment Gazette, December 1971. (See Appendix "W").

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the Brief submitted by the Canadian Manufacturers' Association is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "X").

At 5.25 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8.00 o'clock this evening.

EVENING SITTING (22)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reassembled at 8.16 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Guay (Lévis), McNulty, Perrault, Portelance, Turner (London-East)—(7).

Witnesses: From the Canadian Pulp and Paper Association: Messrs. H. Hart, President; C. R. Day, Director—Industrial Relations Services; G. J. Towill, Director—Labour Relations, MacMillan Bloedel Limited; G. H. Johncox, Manager, Labour Relations, Eastern Canada and U.S. Operations, MacMillan Bloedel Limited; F. S. Loggie, Director—Labour Relations, Consolidated Bathurst Limited.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Mr. Hart, the President, who in turn introduced the other members of his delegation.

Députés présents: MM. Alexander, Dionne, Guay (Lévis), Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Skoreyko, Turner (London-East), Weatherhead—(10).

Autre député présent: M. H. Chappell.

Témoins: De l'Association des manufacturiers canadiens: MM. H. J. Clawson, président, Comité des relations industrielles nationales, AMC vice-président, *The Steel Company of Canada, Limited*, Toronto (Ontario); F. K. Richan, membre, Comité des relations industrielles nationales, AMC, vice-président, Relations industrielles, *Philips Electronics Industries Ltd.*, Toronto (Ontario); W. H. Wightman, directeur, Département des relations industrielles, AMC, Toronto.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente M. Clawson, président, qui, à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Clawson fait une déclaration préliminaire que complètent MM. Richan et Wightman.

Les témoins répondent aux questions.

Il est convenu que M. Caccia dépose le document suivant et qu'il soit annexé aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui:

1. Comparaison internationale des jours perdus par suite de différends industriels—Département des journaux de l'emploi, décembre 1971. (Voir appendice «W»)

À la fin de la période de questions, le président remercie les témoins de leur apport.

Conformément à la résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, le mémoire présenté par l'Association des manufacturiers canadiens est versé en annexe aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (Voir appendice «X»)

À 17 heures 25, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures aujourd'hui.

SÉANCE DU SOIR (22)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à nouveau à 20h16 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Guay (Lévis), McNulty, Perrault, Portelance, Turner (London-East)—(7)

Témoins: De l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers: MM. H. Hart, Président; C. R. Day, directeur des services des relations industrielles; G. H. Towill, directeur des Relations de travail; *MacMillan Bloedel Limited*; G. H. Johncox, directeur des Relations de travail, *Eastern Canada and U.S. Operations*, *MacMillan Bloedel Limited*; F. S. Loggie, directeur des Relations de travail, *Consolidated Bathurst Limited*.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente M. Hart, qui, à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

Mr. Hart made a short opening statement before being questioned thereon.

The witnesses responded to questions.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following are printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence:

1. Canadian Pulp and Paper Association—Brief submitted in English and French (*See Appendix "Y"*).

2. Domtar—Letter submitted in English (*See Appendix "Z"*).

At 9.28 o'clock p.m., the Committee adjourned until 9.30 o'clock a.m., Tuesday, May 23, 1972.

M. Hart fait une brève déclaration et répond ensuite aux questions.

Les témoins répondent aux questions.

A la fin de la période des questions, le président remercie les témoins d'avoir bien voulu comparaître.

Conformément à une résolution adoptée le jeudi 7 mars 1972, les documents suivants sont joints en appendices aux procès-verbaux et témoignages de ce jour:

1. Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers—Mémoire présenté en anglais et en français (*Voir appendice «Y»*)

2. Domtar—Lettre présentée en anglais (*Voir appendice «Z»*)

A 21h28, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 9h30, le mardi 23 mai 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE*(Recorded by Electronics Apparatus)*

Thursday, May 18, 1972.

• 0949

[Text]

The Chairman: Gentlemen, we shall resume consideration of Bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code. This morning I would like to welcome the representatives from the Employers Council of British Columbia and I would invite Mr. F. G. Peskett, President and Chief Executive Officer of the Employers Council of British Columbia to introduce to us the other members, and also to make a brief opening statement.

Mr. F. G. Peskett (President and Chief Executive Officer of the Employers Council of British Columbia): Thank you, Mr. Chairman. Ladies and gentlemen, firstly, I would like to introduce the members of the group from the Employers Council of British Columbia. On my immediate right is Mr. Lanskill, President of the Pulp and Paper Industrial Relations in British Columbia; on his right is Mr. Bibbs who is Vice-President of Industrial Relations for MacMillan Bloedel Ltd., Going around the table, Mr. Keylock, Industrial Relations Director of the Employers Council of British Columbia, and the gentleman to his right, whom you have met before, Mr. Strang, President of the British Columbia Maritime Employers Association, who is also part of this group.

In our presentation today, and we stand to be corrected if it does not suit you, Mr. Chairman, I would like to tell you, just briefly, what the council is in very few sentences.

• 0950

I would like to make some opening remarks which have relevance, of course, to the brief that we have sent in but are extra to it. Then each member in our group has been allocated one subject to talk to you briefly about, and we hope we can then get into a question and answer discussion on the bill. If that is in order, I will proceed.

The Chairman: Fine.

Mr. Peskett: The Employers' Council of British Columbia is rather small in numbers but is somewhat large in economic impact. There are some 75 members in total, 15 of whom are association members, and of course through these association members we reach into virtually every sector of business and industry in British Columbia. We do not bargain directly, we co-ordinate bargaining. Our *raison d'être* is really the industrial relations field. I suppose, in order to get a clear idea of the kind of work we do, you could compare us to the B.C. Federation of Labour on the management side.

As we understand the philosophy of this bill we think we might expect more members in due course since we find that our membership is confined to those companies that are unionized. I would think we will have more members before too long.

In opening I would like to make a few remarks about the philosophy behind the proposed legislation, but I would first like to read a brief extract from our written brief as follows:

We are of the opinion that over the years the balance of bargaining power has developed in favour of the unions. This imbalance at the bargaining table has enabled the unions to impose their policies on the national economy through legal strikes, wildcats, slowdowns, and merely the threat of strikes.

The first paragraph of the Woods Task Force report says in part—

TÉMOIGNAGES*(Enregistrement électronique)*

Le jeudi 18 mai 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, nous reprenons l'étude du Bill C-183, loi modifiant le Code canadien du Travail. Nous avons comme témoins ce matin le Conseil des Employeurs de la Colombie-Britannique et je demanderais à M. F. G. Peskett, Président Directeur général de cette association de bien vouloir nous présenter ses collègues et de nous faire une déclaration d'ouverture.

M. F. G. Peskett (Président Directeur général du Conseil des Employeurs de la Colombie-Britannique): Je vous remercie, monsieur le président, Mesdames, messieurs, permettez tout d'abord que je vous présente mes collègues du Conseil des Employeurs de la Colombie-Britannique. Ici, à ma droite, M. Lanskill, Président des relations industrielles des industries de pâte et papier de la Colombie-Britannique; à sa droite, M. Bibbs, Vice-président des relations industrielles pour la société MacMillan Bloedel Ltd. Ensuite, M. Keylock, Directeur des relations industrielles du Conseil des Employeurs de la Colombie-Britannique et assis à sa droite, M. Strang qui a déjà comparu devant vous, Président de l'Association des Employeurs maritimes de la Colombie-Britannique.

Nous voudrions pour commencer, vous donner un bref exposé des objectifs de notre organisation.

Je ferai une brève introduction en plus de ce qui figure dans notre mémoire. Ensuite, chaque membre du groupe

traitera d'un sujet particulier, après quoi, nous pourrions aborder les questions. Donc si vous le voulez bien, je vais commencer.

Le président: D'accord.

M. Peskett: Le Conseil des employeurs de la Colombie-Britannique, bien que comptant peu de membres, joue un rôle économique considérable. Il compte au total 75 membres dont 15 membres associés, si bien que pratiquement tous les secteurs du commerce et de l'industrie de la Colombie-Britannique sont représentés au sein de notre organisation. Nous ne nous occupons pas de négociations à proprement parler mais plutôt de la coordination de celles-ci. Nous nous occupons essentiellement des relations industrielles. Nous jouons vis-à-vis du patronat le rôle que joue la Fédération du travail de la Colombie-Britannique vis-à-vis des ouvriers.

Si le présent bill est adopté, le nombre de nos membres devrait augmenter car seules les sociétés dont les ouvriers sont syndiqués peuvent devenir membres de notre organisation.

Avant de parler des principes qui soutiennent le présent bill, je voudrais vous donner lecture de quelques extraits de notre mémoire:

Nous sommes d'avis qu'avec le temps, l'équilibre du pouvoir de négociation a basculé en faveur des syndicats. Ce déséquilibre à la table des négociations a permis aux syndicats d'imposer leurs politiques à l'économie nationale par des grèves légales, des grèves spontanées, des ralentissements, et simplement la menace de la grève.

Le premier paragraphe du rapport du Comité d'étude Woods disait en partie ceci:

[Texte]

"The attack on collective bargaining has been mounting in recent years. The result verges on a crisis of confidence in the present collective bargaining system."

Since that time the situation has deteriorated to the point where there seems little doubt that not only management but the general public are very concerned about Canada's record of turbulence in the collective bargaining scene.

This being the case, it would seem reasonable to expect that any revisions to the Canada Labour Code would at least go part way towards redressing the balance of power at the bargaining table.

No responsible management expects or recommends punitive anti-union legislation. On the other hand, management does expect the sort of legislative framework that will redress the imbalance of power by requiring of the unions obligations and responsibilities that properly match their rights and privileges.

That part of the Minister's statement in March of this year which reads—

"New ideas and concepts must be introduced into the labour-management relationship if we are to master the evolving social and economic consequences",

is heartily endorsed by the Employers' Council. However, examination of the contents of Bill C-183 reveals that the "new ideas and concepts" contained therein are almost totally concerned with changes that provide for

... what we consider to be:

a further swing of the pendulum in favour of the unions. There is nothing in this Bill that management can point to as an attempt to move the pendulum back to a position closer to dead centre.

That is an extract from our brief.

I will make a few comments relative to that. President Nixon, in his speech to a Joint Session of congress on September 9, 1971, said that within 10 years the U.S. economy will have to provide for 100 million jobs for Americans. That is an increase of 29 million. Mr. Nixon went on to say:

Let us find the means to ensure that in this decade of challenge, the remarkable technology that took Americans to the moon can also be applied to reaching our goals here on earth. In the next session of Congress, I shall present new proposals in both these areas: tax reform to create jobs, and new approaches toward ensuring the maximum enlistment of America's technology in meeting the challenges of peace.

More recently—in fact, in May—Mr. Martin R. Gainsburgh, who is the Senior Vice-President of the Conference Board, said in Vancouver:

Labour cost reduction through technological innovation is the prime reason why U.S. firms are reporting their capital appropriations are rising.

• 0955

Although many of the American firms polled by the conference board in its capital appropriations survey are operating well below capacity, they ranked labour cost reduction through technological innovation first out of a list of 10 factors influencing their investment decisions.

[Interprétation]

«La négociation collective est, ces dernières années, en butte à des attaques de plus en plus vives. Au point que l'on est pas éloigné d'une crise de confiance dans le régime actuel des relations du travail.»

Depuis lors, la situation s'est détériorée à tel point qu'il semble peu douteux que non seulement le patronat mais aussi le grand public se préoccupent beaucoup du bilan d'agitation enregistré au Canada sur la scène de la négociation collective.

Les choses étant ainsi, il semblerait raisonnable d'attendre d'une révision du code canadien du Travail qu'elle aille, au moins en partie, dans le sens d'un redressement de l'équilibre du pouvoir à la table des négociations.

Aucun patronat responsable ne va espérer ou recommander une législation punitive anti-syndicale. D'autre part, le patronat compte sur un cadre législatif qui redressera le déséquilibre du pouvoir en imposant aux syndicats des obligations et des responsabilités correspondant comme il se doit à leurs droits et privilèges.

Le Conseil des employeurs souscrit de tout cœur à cette partie d'une déclaration que le ministre faisait en mars de cette année:

«Il faut introduire dans les relations patronales-ouvrières de nouvelles idées et de nouveaux concepts pour que nous arrivions à maîtriser les conséquences économiques et sociales de l'évolution.»

Cependant, un examen de la teneur du Bill C-183 montre que les «nouvelles idées et les nouveaux concepts» qu'il contient portent presque tous sur des changements qui font encore

ce que nous considérons être:

davantage pencher la balance en faveur des syndicats. Le patronat ne peut rien signaler dans ce bill qui soit un effort pour ramener le balancier plus près du point mort.

Voici donc un extrait de notre mémoire.

Le président Nixon, lors d'un discours prononcé devant le Congrès le 9 septembre 1971, a dit que, d'ici dix ans, l'économie américaine devra fournir 100 millions d'emplois pour les Américains, soit une augmentation de 20 millions. M. Nixon a dit notamment ce qui suit:

Il faut que nous trouvions les moyens de nous assurer qu'au cours de cette décennie, la technologie remarquable qui a permis aux Américains d'atterrir sur la lune puisse également servir à réaliser nos objectifs sur terre. Lors de la prochaine session du Congrès, je vais soumettre des propositions relevant de ces deux domaines: une réforme fiscale visant à créer des emplois nouveaux et des approches neuves aptes à assurer un concours maximum de la technologie américaine pour relever le défi, non pas de la guerre mais de la paix.

Au mois de mai dernier, M. Martin R. Gainsburgh, premier vice-président du Conference Board, a dit ce qui suit:

La diminution des frais de main-d'œuvre grâce à des innovations technologiques est la raison principale pour laquelle des sociétés américaines signalent une augmentation de leurs immobilisations.

Bien que les sociétés américaines qui ont été interrogées au sujet de leurs immobilisations ne travaillent pas à plein rendement, elles ont placé la diminution des frais de main-d'œuvre due aux innovations technologiques en tête de liste de 10 facteurs influant sur leurs politiques d'investissement.

[Text]

In speaking of the threat to the American economy that is posed by the resumption of inflationary pressures, Mr. Gainsbrugh went on to say:

Prices have been rising at a disturbing rate but even more serious, there is an unbroken rise in unit labour costs combined with a slackening growth of productivity.

Here in Canada the Economic Council has predicted that this country must find nearly 3 million new jobs by 1980 in what is described in its 1971 annual review of the Canadian economy as a formidable task. As Canada must export to live, as we must be ever conscious of the American presence in our marketplace, it does seem to us that the thrust of the Canadian government in this important sector runs somewhat counter to that of the government of the United States. Here we have the U.S. saying quite clearly, let us harness the benefits of technological change for the benefit of all. Whereas in Canada the emphasis seems to be, let us protect our citizens against technological change, which brings us to the position we have outlined in our brief under the heading, "The Overriding Imperative", we say:

There must be a fair distinction between technological change per se and the consequences for the work force of the said change:

The national economic interest demands that there be no restriction, delay, or impediment in the right and indeed responsibility of an employer to introduce needed technological change.

And secondly:

Current criteria of social responsibility require recognition by employers of the need to ameliorate and cushion the impact of change on the lives of people making up the work force.

We state our case that these two propositions do not necessarily conflict and later on in this presentation Mr. Lanskaill will deal with this point of technological change at some depth.

I would like to say just a few things about the preamble to Bill C-183 because it is rather unusual to have a preamble of this kind in legislation of this kind.

First, I would say the timing is questionable when the very process of collective bargaining seems to be falling somewhat short of perfection and is under severe and justified criticism from the general public. Considering the fact that some two thirds of the work force in Canada is nonunionized, it smacks of a hyperbole for the government to suggest that, and I quote:

... workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

Although progressive employers recognize the right of employees to form a union and bargain collectively, they do not look upon collective bargaining in itself and by itself as the answer to management-labour relations. The philosophies expressed in the preamble seem to reflect a view from the government that further unionization is a good thing, is to be encouraged and this is borne out by the fact that the proposed legislation provides no application of coverage for the two thirds of the labour force who are not now in trade unions.

Furthermore, it is noted in our brief and will be commented on further during this oral presentation, that no

[Interpretation]

Parlant de la menace qui pèse sur l'économie américaine par suite de la relance de l'inflation, M. Gainsbrugh a poursuivi:

les prix montent à un rythme inquiétant mais ce qui est plus sérieux encore, il y a une augmentation ininterrompue des frais unitaires de main-d'œuvre en même temps qu'une baisse de la productivité.

Dans son rapport annuel de 1971 sur l'économie canadienne, le Conseil économique dit que nous devons nous atteler à la tâche formidable de créer 3 millions d'emplois nouveaux d'ici 1980. Or le Canada doit exporter pour vivre et étant donné l'importance des États-Unis sur notre marché, il semblerait que les objectifs du gouvernement canadien dans ce domaine vont à l'opposé de ceux du gouvernement des États-Unis. D'une part le gouvernement américain dit clairement qu'il faut exploiter les changements technologiques pour le bien de tous alors qu'au Canada l'ensemble insiste plutôt sur la protection de citoyens contre les répercussions de ce changement technologique ce qui m'amène à vous donner lecture du chapitre de notre mémoire intitulé «l'impératif primordial» nous disons notamment:

Il faut faire une juste distinction entre le changement technologique en soit et les conséquences de ce changement pour les travailleurs:

L'attrait économique du pays exige que le droit, voire le devoir, car un employeur doit produire un changement technologique nécessaire, ne souffre d'aucune restriction ni de retards ou d'empêchements.

Et deuxièmement:

Les critères actuels de la responsabilité sociale exigent des employeurs qu'ils reconnaissent la nécessité d'améliorer et d'amortir le fait qu'a le changement sur la vie de ceux qui composent la population active.

Donc ces deux facteurs ne sont pas nécessairement contradictoires; M. Lanskaill vous parlera plus en détail de l'évolution technologique.

Je voudrais dire quelques mots au sujet du préambule au Bill C-183, car il est plutôt inhabituel de trouver un tel préambule dans ce type de loi.

Tout d'abord le moment choisi ne m'apparaît pas des plus opportuns alors que le processus même des négociations collectives est sujet à caution et a fait l'objet de critiques sévères et justifiées de la part du grand public. Étant donné que deux tiers environ de la population active du Canada ne sont pas syndiqués, le gouvernement exagère énormément lorsqu'il dit, et je cite:

Les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique de libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre direction et employés;

Même si les patrons aux idées libérales reconnaissent le droit des travailleurs de se syndiquer et de négocier collectivement, ils ne sont pas d'avis que les négociations collectives en tant que telles fournissent la réponse à tous les problèmes des relations du travail. D'après le préambule, il semblerait que le gouvernement soit en faveur d'une syndicalisation accrue de la main-d'œuvre. Ce qui semble confirmé par le fait que le présent bill ne prévoit rien pour les deux tiers des travailleurs qui ne sont pas syndiqués à l'heure actuelle.

Par ailleurs, le présent bill ne reconnaît pas au patronat le droit de s'unir en vue des négociations collectives par

[Texte]

recognition is given to the parallel rights of management to join together for collective bargaining through the medium of accreditation of employer groups. Mr. Bibbs will talk about this later.

Those clauses of the proposed legislation which management finds most objectionable, the clauses covering technological change, in themselves run counter to the underlying philosophy contained in the preamble. If as the preamble indicates, the future of good management relations is to be found in free collective bargaining, then the legal requirements contained in the legislation to bargain specific items covering specific conditions which seem to indicate a lack of competence on the part of the government that free collective bargaining is in act the answer for which we all seek.

Lastly, the preamble itself is based on what we feel is a somewhat fallacious premise that two parties only, labour and management, have rights and obligations at the bargaining table. No place is reserved for protection of the third party to negotiations, namely the public interest, and we shall make further reference to this point later on in this presentation to support the concern expressed in our written brief.

• 1000

Suffice to say, at this point, that nonrecognition of the public interest, within the preamble itself, and the lack of provisions in the legislation to protect the third party to all negotiations is difficult to understand at this point in time when the public interest issue is so paramount.

We recommend that since, in our opinion, the preamble to the bill does nothing to reinforce the legislative provisions of the bill, it be revised or deleted in its entirety.

Mr. Chairman, now, I would like to move in with some specific comments on specific sections of the legislation and I now ask Mr. Lanskaill to talk about those sections of the legislation that refer to technological change.

The Chairman: Mr. Lanskaill.

Mr. D. A. S. Lanskaill (President, Pulp and Paper Industrial Relations Bureau): Mr. Chairman and gentlemen, I want to say a few words about technological change in the over-all context of the collective bargaining process.

First of all, I want to associate myself with Mr. Peskett in his reference to the absence of a balance of power at the present time in the collective bargaining process. Management does accept the fact that collective bargaining, imperfect though it may be, is perhaps the best instrument that we have found so far for the resolution of problems in the work place. Certainly, it has to be improved considerably before it meets all the criteria of public interest and so on, but, I think the main proposition that we want to advance, Mr. Chairman, before the members of your Committee, is the fact that the only way collective bargaining is going to work if it is going to work, at all, the only way it can be made to work is if there is a fair balance of power between the two adversary parties, that is labour and management.

It is true that for many years, going back 50, 60, 75 or 100 years, for a long portion of that time, employers certainly had a clear advantage in this balance of power.

But, in our view, during the last few years, perhaps 10 or 15, I do not think the actual period matters that much, the pendulum of power has swung over very, very sharply in favour of the trade unions. It is true that you can pick out a number of examples where, in a particular bargaining situation, the company is still stronger than the union. But

[Interprétation]

l'accréditation d'associations patronales. M. Bibbs vous parlera de cette question.

Les clauses sur les changements technologiques qui à notre avis sont les plus mauvaises du bill contredisent le principe du préambule. Si comme l'indique le préambule les bonnes relations du travail dépendent des négociations collectives libres, le fait que, selon l'application de la présente loi, certaines questions doivent obligatoirement faire l'objet de négociations semblerait indiquer au contraire que le gouvernement estime que des négociations collectives ne fournissent pas la réponse à nos questions.

Enfin les préambules se fondent sur une hypothèse fautive en un sens selon laquelle seuls les travailleurs et le patronat auraient des droits et des obligations à la table de négociations. Rien n'est prévu dans la loi pour protéger l'intérêt public qui pourtant est également intéressé à de telles négociations; nous reviendrons sur ce point plus tard.

Le fait que rien n'est dit dans le préambule au sujet de la défense de l'intérêt public et qu'aucune disposition n'existe dans la loi en vue de protéger cet intérêt est incompréhensible alors qu'il s'agit d'un problème-clé de notre époque.

Dans ces conditions nous recommandons qu'étant donné que le préambule au bill ne renforce en aucune façon les dispositions légales du bill, qu'il soit modifié ou totalement supprimé.

Pour parler maintenant plus en détails de divers chapitres du bill, je demanderais à M. Lanskaill de traiter des articles du bill concernant les changements technologiques.

Le président: Monsieur Lanskaill.

M. D. A. S. Lanskaill (Président du bureau des relations du Travail des industries des pâtes et papiers): Monsieur le président, messieurs, je voudrais vous dire quelques mots au sujet des changements technologiques dans le contexte des négociations collectives.

Premièrement, je suis d'accord avec M. Peskett pour dire qu'il y a un manque d'équilibre à l'heure actuelle dans le processus des négociations collectives. En dépit de ces imperfections le patronat est d'avis que les négociations collectives sont jusqu'à présent le meilleur moyen de résoudre les conflits du travail. Mais il faudrait encore que ce processus soit sensiblement amélioré si nous voulons qu'il réponde à tous les critères d'intérêt public. Toutefois, la seule façon de nous assurer que les conventions collectives donnent des résultats valables c'est d'instaurer un équilibre de pouvoir équitable entre les deux parties en cause, c'est-à-dire les travailleurs et le patronat.

Pendant longtemps le patronat a bénéficié d'une situation nettement favorable.

Mais depuis dix ou quinze ans cette situation s'est renversée et c'est maintenant les syndicats qui sont les plus forts. Dans tel ou tel cas, il se peut qu'une société soit encore plus puissante que le syndicat mais dans l'ensemble les syndicats ont le dessus en ce moment.

Je pourrais vous citer maints exemples de ce que j'avance et notamment dans la construction; je pense que même les chefs syndicalistes diraient du moins dans le privé que la situation en est arrivée au point où les syndi-

[Text]

if you take industry as a whole and as the entire economy, in our view, the pendulum has swung over sharply in favour of the unions.

You could spend some time in citing evidence to support that view certainly in the construction industry, and I think even the union leaders will admit, off the record anyway, that the balance of power in the construction industry has tilted to the point where, in most cases, the unions simply dictate the terms of settlement. The same kind of situation exists in the food distribution industry and others.

Another example that I want to cite is the fact that some of the major unions in this country have been able to achieve wage parity with the United States of America despite the fact that it is common knowledge that if you compare the two economies the productivity in the U.S. is still higher by reason of the economies of scale they are able to achieve through population and so on. But, even in the face of those trends, some of the powerful unions in Canada have been able to achieve wage parity and indeed, in some areas, have been able to exceed wage parity and brought out wage levels even higher than the equivalent industry in the United States.

Therefore, the proposition that we have to make is based on the theory that there is an imbalance of bargaining power at the present time and I think this is probably what is primarily wrong with the collective bargaining system at the present time.

In view of that, what is the public policy to be in Canada with regard to that? I suppose you can make it an emotional argument by saying that employers have had the advantage for 50 years, so therefore we have to allow the unions to have a preponderance of power through 50 years in order to balance the scale. I do not know whether our society and our economy could stand for a public policy along those lines.

• 1005

Our complaint is, Mr. Chairman, that the statute that your Committee is responsible for examining during these hearings not only does nothing to redress the balance of power but worse, tilts it even more in favour of the trade union movement. Some of the items Mr. Peskett has already mentioned in this context: technological change, which I want to deal with briefly in a moment; the change of status of supervisors, removing in effect one of the important layers of management and putting them, theoretically anyway, and perhaps practically as time goes on, within the jurisdiction of the trade union movement; and the new certification procedures. The way we see this bill, there is not one single provision that does anything to redress the balance of power.

One of the things that fortifies us tremendously in coming to this conclusion is the fact that one of the items that was proposed, primarily by employers in British Columbia—that is, a procedure by which employers could be encouraged to come together to perhaps follow the union rule that in solidarity there is strength, in an effort to try to balance this collective bargaining power: it is referred to as accreditation—has been met with a straight “no”, a refusal, without any cogent or logical reasons advanced for that refusal.

This is something that the trade union movement does not oppose. As far as I am aware, the unions recognize that employers have or should have an equivalent right of their own to band together to seek strength through unity.

[Interpretation]

cats peuvent imposer leurs conditions. La même chose est vraie de l'industrie alimentaire et de bien d'autres.

Par ailleurs, plusieurs des gros syndicats canadiens ont réussi à obtenir la parité des salaires avec ceux des États-Unis alors que notre productivité est inférieure à celle de nos voisins en raison de l'importance respective de nos marchés etc. Néanmoins, certains des grands syndicats canadiens ont réussi à obtenir la parité des salaires et, non seulement la parité, mais des salaires plus élevés que ceux de leurs homologues américains.

Donc le défaut essentiel des négociations collectives telles qu'elles se déroulent à l'heure actuelle est le déséquilibre des pouvoirs entre les partis en cause.

Ceci étant, quelle doit être la politique du gouvernement dans ce domaine? On pourrait dire bien sûr que comme le patronat a eu le dessus pendant 50 ans, il faut maintenant donner le dessus aux syndicats pendant une période de 50 ans également afin d'assurer un certain équilibre. Mais je doute que notre société et notre économie puissent se payer un tel luxe.

J'affirme que le présent projet de loi ne fait rien pour redresser ce déséquilibre et que bien au contraire, il l'aggrave en faveur des syndicats. M. Peskett a déjà évoqué les changements technologiques auxquels je reviendrai sous peu; le changement du statut des surveillants, éliminant ainsi un échelon important des cadres de gestion en rattachant aux surveillants du moins à toutes fins pratiques, un mouvement syndical, et enfin une nouvelle procédure d'accréditation. A notre avis, aucune disposition du présent bill ne fait la moindre chose pour redresser l'équilibre du pouvoir.

Ce qui nous confirme dans cette opinion, c'est le refus catégorique et non motivé qui nous a été signifié à la suggestion faite par le Conseil des employeurs de la Colombie-Britannique de permettre aux patrons de s'associer en vue des négociations suivant en ceci l'exemple des syndicats qui appliquent la devise l'union fait la force.

Or, même les syndicats ne s'opposeraient pas à une telle mesure. Les syndicats reconnaissent en effet que les patrons ont les mêmes droits qu'eux de s'unir pour renforcer leur position. Nous devrions donc savoir pourquoi refuserait-on le droit de s'unir en vue de rétablir l'équilibre des pouvoirs dans les négociations collectives.

[Texte]

Therefore, we raise the broad question: "Why should employers not have the reciprocal right to band together in order to try to redress this imbalance in bargaining power?"

One of the things that strikes us as rather odd about this whole situation is that you have one branch of the federal government, the Prices and Incomes Commission—which, I understand, Mr. Chairman, is soon due for liquidation; nevertheless, I presume that the government policy remains the same, namely that there should be at least some effort made to contain the ravages of inflation—pointing to the dangers of wage inflation and another branch creating policy which, in our view, contributes to the imbalance of power that is one of the factors in bringing about inflation.

We are not here to say, Mr. Chairman, that wage inflation is the only factor in bringing about inflationary pressures. There are many others: fiscal policy, demand policies and so on. But certainly nobody would seriously deny that collective bargaining is one of the elements bringing about the pressure that is creating inflation in this country.

So you have a direct inconsistency in government policy between these two departments. Instead of trying to redress their balance of power to do something about wage inflation, the balance is being tilted even more in favour of the union.

This brings us then to the question of technological change. I want to say at the very beginning, Mr. Chairman, that we accept the fact that technological change is a proper subject for collective bargaining. Technological change is a proper subject for collective bargaining. Long before this bill became even a gleam in Mr. Mackasey's eye, there had been collective bargaining, and collective agreement provisions resulting from that collective bargaining, incorporated in many wage agreements.

• 1010

In British Columbia I think it is only about 65 per cent of the agreements that have had provisions for amelioration of the consequences of technological change. Several years ago, going right back to 1965 and 1966, long before this became a popular political issue, employers have been bargaining on technological change. So we accept that, and we are ready to bargain. But we say, Mr. Chairman—Mr. Peskett has covered this very adequately in his opening remarks—that technological change is essential to the over-all national welfare in order to preserve Canada's competitive position, and that anything that would inhibit technological change would be contrary to a proper public policy.

Here again there may be another element of inconsistency between the objectives of one government department, Industry, Trade and Commerce, that is trying to promote Canada's competitive position, and the Department of Labour that is enacting provisions which, in our respectful view, are going to inhibit the technological change that is necessary to preserve Canada's competitive position.

It is also inconsistent with the many statements that have been made deploring government intrusion in the collective bargaining process. I have said for several years that technological change has been a subject for bargaining. So why is it necessary for Parliament all of a sudden to intrude itself into this process that has been working in a practical and effective way?

Addressing ourselves momentarily, Mr. Chairman, to the present technological change provisions in Bill C-183,

[Interprétation]

Ce qui me paraît bizarre c'est que d'une part la Commission des prix et salaires du gouvernement fédéral va bientôt disparaître, alors que le gouvernement est toujours d'avis, j'imagine, qu'il faut lutter contre l'inflation.

Nous ne prétendons pas que la hausse de salaires soit l'unique cause de l'inflation, il y en a d'autres bien entendu telles la politique fiscale, la demande, etc., mais il est impossible de nier que les négociations collectives contribuent puissamment à la pression inflationniste qui existe dans le pays.

Il semblerait donc y avoir une contradiction flagrante entre la politique mise en œuvre par ces deux ministères. Alors qu'il faudrait redresser cet équilibre et lutter contre la hausse des salaires, ce déséquilibre est encore aggravé en faveur des syndicats.

J'en viens maintenant à la question des changements technologiques. Je tiens à souligner immédiatement que nous admettons que les changements technologiques fassent l'objet de négociations collectives. Il ne fait donc pas de doute que les changements technologiques doivent faire l'objet de négociations collectives. Longtemps avant que M. Mackasey ait pensé au présent bill, de nombreuses conventions collectives comportaient déjà des dispositions résultant de négociations.

En Colombie-Britannique, je crois que 65 p. 100 seulement des conventions contiennent des dispositions sur les répercussions des changements technologiques. En 1965 et 1966 déjà bien avant que cette question ne devienne un enjeu politique, on négociait déjà sur les changements technologiques. Donc c'est une question que nous ne discutons pas. Mais nous affirmons que les changements technologiques sont indispensables pour assurer la position compétitive du Canada et que dès lors que tout ce qui risque de freiner cette évolution serait contraire à l'intérêt public bien compris.

Encore une fois il me semble qu'il y a contradiction entre les objectifs du ministère de l'Industrie et du Commerce d'une part qui cherche à promouvoir la position compétitive du Canada et le ministère du Travail d'autre part qui en mettant en œuvre ces dispositions risque de freiner les progrès technologiques indispensables à la sauvegarde de notre position compétitive.

Par ailleurs, il y a également contradiction avec les nombreuses déclarations critiquant l'immixtion du gouvernement dans les négociations collectives. Cela fait plusieurs années que je dis que les changements technologiques doivent faire l'objet de négociations. Pourquoi dès lors le Parlement doit-il s'immiscer soudain dans un processus qui a fort bien marché jusqu'à présent.

Comparant les dispositions de l'actuel Bill C-183 en matière de changements technologiques à celles de l'ancien Bill C-253, nous avons été consternés par les différences. Dans le texte original, même si après des négociations

[Text]

we are comparing the current provisions in the preceding bill, that is Bill C-253, and we were in a state of shock when we first saw the provisions in Bill C-253. This original bill meant that even where an employer and a union sat down in good faith and negotiated provisions to ameliorate the consequences of technological change, application of seniority, severance pay, and so on, even that would not be sufficient to protect the company against the union forcing a reopening of the collective agreement in the middle of the term.

We concede that there have been changes made and that some improvements have been brought about. But when we read the amended Clause 149, we were again most disappointed to see that even where the employer and the union had negotiated a provision, a predetermined formula, as it were, to apply to any technological change that arose during the term of the agreement, before that was a sufficient protection against reopening of the agreement, the union had specifically to waive the provisions of the statute. That is 150, 152 and 153.

Anybody, Mr. Chairman, who has had any exposure at all to the experiences at a collective bargaining table knows the implications of seeking agreements from a union to waive some statutory right that they are given. So what Parliament proposes to do, or what the government proposes to do in this act, is to give by statute something to the unions to sell, if they want to sell at all, which in some cases they would not. It means that there is a direct intrusion then, in that sense, into the collective bargaining process and Parliament has given the union something to sell. The employer has to decide whether he is going to pay the price which may be a very high one simply for getting the union to waive the provisions of this proposed act, even though the parties have agreed on a satisfactory formula to ameliorate the consequences of the technological change that I have referred to.

• 1015

Now, this, Mr. Chairman, in our respectful view, vitiates very seriously the changes which have been made between Bill C-253 and Bill C-183. With the most profound respect to the draftsmen of the legislation, we think it indicates a lack of understanding of the realities of the collective bargaining process. Our suggestion is that in order to remove much of the potential evil from this, and I will invite your attention, Mr. Chairman, to the specific reference, in Clause 149(2)(c)(i) and (ii) on page 35 of the draft bill, where the word "and" appears at the end of subparagraph (i) that that become the word "or". To give a simplistic analysis, this would mean that where an employer and a union have agreed on a formula which is mutually satisfactory to look after the consequences of technological change, that should be a satisfactory arrangement.

This would be a realization of the benefits of the collective bargaining process in regard to that and it should not be necessary to go on and say that in addition to that the union must specifically waive the provisions of Clauses 150, 152 and 153, because, gentlemen, collective bargaining being what it is, this is not an easy thing to do. Where you get a union to agree to waive something of this kind, the politics of unionism, rank and file militancy and the position of union leadership and a whole host of other things that are well known to anybody who has any experience in collective bargaining, make it most difficult to acquire this consent.

Therefore, we say that where the parties have agreed to a formula, this should be sufficient and why go on to say

[Interpretation]

ménées de bonne foi entre syndicat et patronat des mesures sont prises pour résorber les conséquences néfastes des changements technologiques par l'ancienneté notamment, les prestations de fin d'emploi etc., les sociétés pourraient néanmoins se voir obligées par le syndicat de renégocier une convention avant la date d'expiration de celle-ci.

Certaines modifications et améliorations ont été apportées à ce texte. Mais l'article 149 même modifié prévoit toujours que même lorsqu'une disposition sur les changements technologiques a été négociée et approuvée entre patron et syndicat, le patron doit pour se prémunir contre la menace d'une remise en cause de l'accord, obtenir du syndicat que celui-ci s'engage à ne pas se prévaloir des dispositions de la loi. Il s'agit notamment des articles 150, 152 et 153.

Or toute personne ayant la moindre expérience des négociations collectives sait fort bien qu'il y a peu de chance qu'un syndicat abandonne un droit acquis. Si bien que la présente loi revient à donner un levier de manœuvre supplémentaire au syndicat. Cela signifie qu'il y a ingérence directe, dans ce sens, dans le processus des négociations collectives et que le Parlement a fourni un argument au syndicat. L'employeur doit décider s'il est prêt à payer le prix, peut-être élevé, pour forcer le syndicat à ignorer les dispositions du projet de loi, bien que les parties se soient mises d'accord sur une formule satisfaisante pour améliorer les conséquences des changements technologiques dont j'ai parlé.

Cela, monsieur le président, annule dangereusement les modifications qui ont été apportées entre le Bill C-253 et le Bill C-183. Tout en reconnaissant le mérite des rédacteurs du projet de loi, nous pensons que celui-ci démontre un manque de compréhension des réalités du processus des négociations collectives. Nous pensons que des modifications contribueraient à éliminer les vices possibles de cette

mesure, et monsieur le président, j'attire votre attention sur l'article 149(2)(c)(i) et (ii) à la page 35 du projet de loi où le mot «et» qui apparaît à la fin du paragraphe (i) devrait être remplacé par «ou». D'après une analyse simpliste, cela signifierait que lorsqu'un employeur et un syndicat s'accordent sur une formule qui les satisfait mutuellement, pour faire face aux conséquences des changements technologiques, cela devrait constituer un accord suffisant.

On tirerait ainsi des avantages concrets de ces négociations collectives; il ne serait pas nécessaire d'exiger des syndicats qu'ils fassent abstraction des articles 150, 152 et 153 car, messieurs, les négociations collectives étant ce qu'elles sont, cela n'est pas facile. Il est extrêmement difficile d'obtenir cet accord d'un syndicat à cause de toute une série de facteurs comme la politique syndicaliste, le militantisme, le statut des chefs syndicalistes, et d'autres facteurs connus de tous ceux qui ont quelque expérience en négociations collectives.

Par conséquent, lorsque les parties se sont mises d'accord sur une formule, nous devrions en rester là et ne pas exiger du président du syndicat qu'il s'engage par écrit à ignorer les autres dispositions du projet de loi. Cela met les dirigeants syndicaux dans une situation politique intenable vis-à-vis de leurs membres militants. A mon sens, et je me fonde sur une longue expérience des négociations collectives, c'est une disposition inapplicable et irréaliste.

Évidemment, nous préférierions que les dispositions portant sur les changements technologiques disparaissent complètement pour que le processus des négociations col-

[Texte]

in addition to that now, Mr. Union President, you have got to agree in writing that you are going to waive the other provisions of this proposed act. This creates an untenable political position for the union leadership with a militant rank and file in my respectful view, and I speak from quite a number of years in the collective bargaining process, this is a most impractical and unrealistic provision.

We would prefer, of course, that the technological change provisions be removed completely so it could be left to the free process of collective bargaining, but politics being what it is, Mr. Chairman, we realize this is probably impractical too. So, therefore, in order to make it something that we can live with at all, we respectfully but emphatically request that the word "and" be removed and the word "or" substituted.

Mr. Chairman, thank you very much for your attention.

The Chairman: Thank you, sir. I have the name of Mr. Skoreyko to start the questioning. Mr. Skoreyko.

Mr. Skoreyko: Mr. Chairman, Mr. Peskett made reference to the timing of the bill in that it was wrong at this time. Can you elaborate on that Mr. Peskett? Why is it wrong now as opposed to a year ago or a year ahead?

Mr. Peskett: No, I probably did not explain myself very well. I am not referring to the timing of the bill but to the timing of the preamble. In other words, I think we have reached a particular point of time in the collective bargaining process in the country today where the philosophy expressed in the preamble would seem to me to be not timely. I am not talking about the legislation itself, just the preamble. I am suggesting that in the absence of any visible link between the preamble and the legislation itself, the preamble itself should probably not be as part of the legislation.

• 1020

Mr. Skoreyko: A statement a moment ago, Mr. Chairman, was made by Mr. Lanskill to the effect that settlements were in fact being dictated by unions. I would like some clarification on that.

Mr. Lanskill: In the construction industry.

Mr. Skoreyko: Oh, I see.

Mr. Lanskill: The balance of power in the construction industry—and this view is shared by many people. John Crispo—I do not know how many of you gentlemen are familiar with Professor Crispo, who is not known as a friend of management—he and Senator Goldenberg ... Was he here yesterday? I see. I am sure that if he did not say it yesterday, he said it many times before because I have seen him quoted and I have talked to him personally. He says that the imbalance of bargaining power in the construction industry has just reached the utterly deplorable stage where unions are virtually able to dictate the terms of settlement. In British Columbia in the last three years we have tried to achieve a redress of that balance. The construction employers, contractors, have organized themselves into an accredited organization to try to bring about a little better balance. Right now we are in the midst of a work stoppage out there. The contractors are trying to put their house in order but it is a very difficult thing. In Ontario, I understand that they have not been able to do that to the same degree. So when I said that unions are able to dictate settlements, I did not intend that to mean throughout all industry. In some industries there is a fair balance of bargaining power at the present time. For example, I think in our own industry in British Columbia,

[Interprétation]

lectives puisse suivre son libre cours. Mais, monsieur le président, la politique étant ce qu'elle est, nous comprenons que cela est probablement également impraticable. Donc, pour rendre ces dispositions acceptables à tous, nous vous prions instamment de supprimer le mot «et» et de le remplacer par le mot «ou».

Merci beaucoup de votre attention, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur. M. Skoreyko, votre nom est en tête de ma liste. Monsieur Skoreyko.

M. Skoreyko: Monsieur le président, M. Peskett nous a dit que ce bill arrivait au mauvais moment. Monsieur Peskett, pouvez-vous préciser votre pensée? En quoi n'est-ce pas le moment, aurait-il fallu s'en occuper il y a un an ou dans un an?

M. Peskett: Non, je n'ai pas dû m'expliquer très clairement. Je ne parlais pas du bill, mais du préambule. En d'autres termes, je crois que la philosophie exprimée dans le préambule ne correspond pas au stade auquel nous sommes arrivés dans l'histoire de nos négociations collectives. Je ne parle donc pas du bill, mais du préambule. Puisqu'il n'existe pas de liens visibles entre le préambule et le dispositif du bill, le préambule lui-même ne devrait probablement pas faire partie de cette mesure législative.

M. Skoreyko: Monsieur le président, m. Lanskill a déclaré il y a un moment qu'en fait, les règlements de conflit étaient dictés par les syndicats. Je voudrais qu'il m'explique cela.

M. Lanskill: Dans l'industrie de la construction.

M. Skoreyko: Oh, je vois.

M. Lanskill: L'équilibre du pouvoir dans l'industrie de la construction—et c'est un point de vue partagé par beaucoup de gens—John Crispo—Je ne sais pas combien d'entre vous connaissent le professeur Crispo, il n'a pas la réputation de beaucoup aimer le patronat—le sénateur Goldenberg et lui ... Il était ici hier? Je vois. Je suis certain que s'il n'en a pas parlé hier, il l'a dit auparavant à de nombreuses reprises parce que j'ai entendu des gens le citer et j'ai parlé avec lui personnellement. Il dit que le déséquilibre du pouvoir de négociation dans l'industrie de la construction a atteint un stade extrêmement déplorable où les syndicats peuvent effectivement dicter les termes du règlement. Au cours des trois dernières années en Colombie-Britannique, nous avons essayé de rétablir cet équilibre. Les employeurs de la construction, les entrepreneurs, se sont organisés en organisations accréditées pour essayer de rétablir un meilleur équilibre. En ce moment, nous sommes aux prises avec un arrêt de travail. Les entrepreneurs essaient de mettre de l'ordre chez eux mais c'est très difficile. En Ontario, je sais qu'ils n'ont pas eu le même succès. Donc, lorsque j'ai dit que les syndicats avaient la possibilité de dicter les termes des règlements, je ne parlais pas de l'industrie en général. Dans certaines industries, l'équilibre des pouvoirs de négociation est assez

[Text]

the forest industry and the pulp and paper industry, we have a fair balance of power. The employers are organized the same as the unions are, and you get a dynamic balance. This is the only way, gentlemen, the system of collective bargaining can work—where there is a fair balance of power. If one party or the other is too strong, collective bargaining breaks down.

Mr. Skoreyko: Is it your opinion, sir, that provincial and federal legislation over the years has brought about that shift?

Mr. Lanskill: In part, but I would not attribute the entire blame to legislation. A lot of it has perhaps been management's fault for being too imprudent in the collective bargaining process, in giving away more than they should. After all, bargaining in good faith, which is the common term used, does not mean that the company agrees to every proposal or every demand that the union makes upon it. Bargaining would not work that way either. So perhaps the blame can be distributed over a wide range of parties—the government, the management, the unions and so on.

Mr. Skoreyko: The shift has taken place, then, since what—1950?

Mr. Lanskill: About 1950 I think is a fair watershed to choose.

Mr. Peskett: I think that would be particularly true in the construction industry. In other words, in the early fifties, when the huge increase in construction work came about, you had two things: you had the fragmentation within the industry itself, and you had the fragmentation brought about by the fact that you have that old evil money coming into the picture. In other words, the customers of construction were too often impatient to get construction projects finished because there was a large amount of capital invested and therefore pressure was brought upon the construction industry to get those jobs finished. And since construction is a pass-on industry, it was a fair game for the construction industry to settle at virtually any cost. This started to create—and probably this was closer to 1955—a pattern of settlements within the construction industry that formed a pattern not only for that industry but then of course had its impact on other industries. So I would lay the blame pretty squarely on management.

Mr. Skoreyko: There was another statement made that I thought was rather interesting in that in the contemporary—the 1970 work force—some of the unions have been able to negotiate wages comparable to those in the United States. In fact, the parity has gone the other way; in other words, we have some industries in Canada whose wages are higher than they are in the United States. Do you know of any specific industry?

• 1025

Mr. Peskett: Forestry is one, mining is another.

The base rate of pay in the forestry industry in British Columbia is 14 cents ahead of the base rate in the Pacific Northwest, and this is one of the problems that we face this particular year in bargaining. The demands of the IWA in Canada for their new contract are grossly in excess of the demands made by the Pacific Northwest people. In other words, the demands are to create a further gap in favour of the people working in the coast industry in British Columbia and this, of course, has all the obvious ramifications because of the export trade.

[Interpretation]

bon. Par exemple, je pense à notre grande industrie en Colombie-Britannique, l'industrie forestière et celle des pâtes et papier, l'équilibre des pouvoirs est assez bon. Les employeurs sont organisés tout comme les syndicats, et l'équilibre est positif. Sans cet équilibre, le système des négociations collectives ne peut fonctionner. Si l'une ou l'autre partie est trop forte, les négociations échouent.

Mr. Skoreyko: Pensez-vous, monsieur, que les lois adoptées depuis plusieurs années au niveau fédéral et provincial sont à l'origine de cette évolution?

Mr. Lanskill: En partie, mais je ne blâme pas seulement les mesures gouvernementales. La faute en est également au patronat qui n'a pas conduit les négociations collectives avec assez de prudence et qui a fait trop de concessions. Après tout, les négociations de bonne foi, c'est l'expression utilisée, n'impliquent pas que la société accepte toutes les propositions ou toutes les demandes des syndicats. D'ailleurs, ce serait impossible. Donc, il faut peut-être répartir le blâme sur toutes les parties—le gouvernement, le patronat, les syndicats, etc.

Mr. Skoreyko: Quand cette évolution a-t-elle commencé? En 1950?

Mr. Lanskill: Vers 1950, c'est une assez bonne approximation.

Mr. Peskett: C'est particulièrement vrai de l'industrie de la construction. En d'autres termes, au début des années cinquante, lorsque l'industrie de la construction a connu une énorme expansion, il y avait deux facteurs: une fragmentation à l'intérieur même de l'industrie et une fragmentation provoquée par l'ombre néfaste du capital qui assombrissait le tableau. Autrement dit, les clients de la construction étaient souvent trop impatient de terminer les chantiers à cause des larges sommes de capital investies et on faisait donc pression sur l'industrie de la construction pour qu'elle termine les travaux le plus tôt possible. Et puisque la construction est une industrie «temporaire», il était considéré de bonne guerre d'accepter des contrats à n'importe quel prix. Vers 1955, un schéma de règlement des conflits a commencé à se dessiner dans l'industrie de la construction et bien sûr, ce schéma a eu des répercussions sur d'autres industries. Donc, c'est surtout le patronat qui est à blâmer.

Mr. Skoreyko: J'ai entendu un autre propos très intéressant; on a dit qu'en 1970, certains syndicats avaient pu obtenir par voie de négociations des salaires comparables à ceux des États-Unis. En fait, la parité a évolué dans l'autre sens; certaines de nos industries ont des salaires plus élevés qu'aux États-Unis. Pouvez-vous nous donner un exemple précis?

Mr. Peskett: L'industrie du bois, par exemple, l'industrie minière également.

Le salaire de base dans l'industrie du bois en Colombie-Britannique est de 14c. supérieur au salaire de base dans le nord-ouest des États-Unis, et cela fait partie des problèmes qui se posent à nous cette année au cours des négociations collectives. Les travailleurs canadiens de l'IWA demandent beaucoup plus pour leur nouveau contrat que leurs homologues américains du nord-ouest. Autrement dit, ces exigences vont élargir le fossé en faveur des gens qui travaillent dans l'industrie sur la côte de la Colombie-Britannique avec toutes les conséquences évidentes pour l'exportation.

[Texte]

Mr. Lanskill: The companies would be glad to settle for parity at the present time.

Mr. Skoreyko: In other words they are disregarding the pleas of the Prices and Incomes Commission.

MR. Lanskill: Totally and completely.

Mr. Skoreyko: You state that there is nothing in this legislation that would regress the balance of power which is now in favour of unions. Where do you think the drafters of this bill have erred?

Mr. Peskett: Perhaps we could best answer that by asking Mr. Bibbs to talk to us about the question of accreditation, which is something not in the bill and which we think should be in it.

Mr. R. M. Bibbs (Vice-President, Industrial Relations, MacMillan Bloedel Limited): Mr. Chairman, how much time do we have?

The Chairman: You have until 11 o'clock.

Mr. Bibbs: I will make my presentation then quite brief.

The Chairman: Is this agreeable to you, Mr. Skoreyko?

Mr. Skoreyko: Sure.

Mr. Bibbs: There may be some further questions as well that you would like to ask.

I understand that this matter of accreditation has only been raised before your Committee by representations from British Columbia, and I think there are probably two good reasons it should come from British Columbia and not from representatives of other provinces or associations.

The first of course, is that we have accreditation in British Columbia for employers under provincial jurisdiction and it is working successfully. The second reason we raise it is that we need it for associations of employers whose employees are under federal jurisdiction. Probably more than any other province in Canada, the rather small numbers of employees in federal jurisdiction in British Columbia have an impact on our provincial economy. As you know, British Columbia is not only heavily but predominantly dependent upon export. The moving of our goods to market, largely outside our province and largely outside Canada, depends on transport. Within the province trucking and our own particular seaway, which is our towboat industry, is just knitting the province together and when it comes to moving outside the province its rail, shipping and trucking again. So we have this heavy dependence in British Columbia on the skills and the work of not only the railroad workers but our longshoremen, our truckers and our towboat workers. The longshoremen and the towboat workers come under federal jurisdiction and, increasingly, truckers are coming under federal jurisdiction. They are rather few in numbers but they are just a key to our economy and to our earning a living in the province.

Accreditation—I think that is a happy choice of word; it means for employers what accreditation means in Quebec or what certification means in the other provinces with respect to union members—is simply the legal and statutory right to be gathered together, to voluntarily designate a party as its exclusive bargaining agent, and for the majority to bind the whole. It is not a B.C. innovation. Mr. Lanskill has mentioned Professor Crispo's name, and it was of course a strong recommendation that Senator Goldenberg and Professor Crispo made when they came to consider the construction industry, particularly in Ontario but in Canada as a whole.

[Interprétation]

M. Lanskill: Aujourd'hui, les compagnies seraient heureuses de s'en tirer avec la parité.

M. Skoreyko: Autrement dit, ils ignorent les supplications de la Commission des prix et des revenus.

M. Lanskill: Entièrement et complètement.

M. Skoreyko: Vous dites que rien dans ce bill ne redresserait l'équilibre des pouvoirs qui favorisent actuellement les syndicats. En quoi les rédacteurs de ce bill se sont-ils trompés?

M. Peskett: Il faudrait peut-être demander à M. Bibbs de nous parler de la question de l'accréditation qui ne fait pas partie du bill mais qui, selon nous, devrait en faire partie.

M. R. M. Bibbs (Vice-président, Relations industrielles, MacMillan Bloedel Limited): Monsieur le président, combien de temps reste-t-il?

Le président: Jusqu'à 11 heures.

M. Bibbs: Je serai donc bref.

Le président: Monsieur Skoreyko, cela vous convient?

M. Skoreyko: Certainement.

M. Bibbs: Vous désirez peut-être poser d'autres questions. Je crois comprendre que seules des délégations de la Colombie-Britannique ont parlé de cette question devant votre comité, et je crois que cela s'explique par deux bonnes raisons.

En premier lieu, en Colombie-Britannique, la loi prévoit l'accréditation des employeurs et ce système est satisfaisant. En second lieu, cette accréditation est nécessaire pour les associations d'employeurs dont les employés relèvent de l'autorité fédérale. Peut-être plus que dans toute autre province du Canada, le nombre relativement restreint d'employés relevant de l'autorité fédérale en Colombie-Britannique a des conséquences pour notre économie provinciale. Comme vous le savez, l'économie de la Colombie-Britannique dépend dans une large mesure, dépend avant tout de l'exportation. Pour acheminer nos produits vers des marchés qui sont à l'extérieur de notre province et à l'extérieur du Canada, nous dépendons des moyens de transport. A l'intérieur de la province, nous avons recours au transport par camion et à notre voie maritime, c'est-à-dire l'industrie des remorqueurs, et lorsqu'il faut sortir de la province ce sont de nouveau les trains, les bateaux et les camions. Donc, l'économie de la Colombie-Britannique repose en grande partie entre les mains de nos cheminots et également des camionneurs et des gens qui font du cabotage et travaillent sur des remorqueurs. Le cabotage et les remorqueurs sont régis par le gouvernement fédéral ainsi que les camionneurs, de plus en plus. Ils ne sont pas en très grand nombre mais ils représentent un élément clé de notre économie et de notre revenu.

L'accréditation, je crois que le mot est heureux, l'accréditation, c'est le droit, le droit statutaire pour les employeurs de se réunir légalement et de désigner librement un agent négociateur exclusif; c'est le droit pour la majorité d'imposer sa volonté à l'ensemble. Cela n'a pas été inventé par la Colombie-Britannique. M. Lanskill a parlé du Professeur Crispo et le Sénateur Goldenberg et le Professeur Crispo ont fait une recommandation élogieuse lorsqu'ils ont parlé de l'industrie de la construction, en Ontario en particulier mais dans tout le Canada également.

Le groupe de travail Woods lui-même a accueilli assez favorablement l'idée de l'accréditation et nous, en Colombie-Britannique, avons été déçus de constater que les

[Text]

• 1030

The Woods task force itself looked somewhat favourably on the idea of accreditation and it was some disappointment to us in British Columbia with our particular problems that the drafters of this legislation did not pick up this idea as they indeed picked up so many ideas from the Woods task force. Accreditation is not a B.C. innovation, it has its roots in European experience and I think the best example is Sweden which so often is held up as an example of a good structure for labour and management solving their problems.

I just want to give you two or three brief figures which give sort of background when I say it is successful in British Columbia. We have a labour force of 750,000 workers; 42 per cent of those workers are union members, some 316,000 employees. One-half of that 316,000, a total of 157,000 workers reach agreement with their employers through association bargaining. Their employers—some 1,922 employers—are members of 16 employers' associations and they currently hold 221 contracts with unions representing that 157,000 workers.

The bulk of the unionized workers in the province are now bargained for through employers' associations working with their unions. Although we have 6,000 employees in associations under federal jurisdiction, there is no accreditation for those associations, and this is what we are asking for.

The reasons for association bargaining in the province, I think, is simply that the climate is right there. It is highly unionized, we have a long pattern of union experience, we have large and small unions and we have learned to work with them. Certainly we are going through our difficulties at the moment but that is not something which is unique to our province by any means.

The value of association bargaining is demonstrated to us. Mr. Lanskill is President of the Pulp and Paper Industrial Relations Bureau which represents all the pulp industry in British Columbia which has about half of the pulp and paper production of Canada. I am the chairman of his board of directors. I am also a member of the directors of another association which deals with the workers in the woods. Those two deal with four unions. They deal with unions representing 35,000 workers and some 150 employers. Their history of bargaining in that fashion goes back a quarter of a century and in that history the organization has had one strike in its existence. So the pattern has been successful.

Why with that association history do I then say we should in addition have these associations accredited? Of course it is a very simple thing. You could ask the same question, why should unions be certified? It is simply because it is a way to make the system work because it provides security, status and a legal understanding, a legal framework for the system. It provides consistency of application of the agreement. We found that it results in more responsible bargaining because we have professional full-time persons involved in this work and they can handle interpretations of agreements; they work with union officials all year round on problems which are common to the employers they represent.

We are trying to come out of the caveman era of industrial relations. We find that where you have the opportunity for a strong union—and in this instance I think a good example would be the Teamsters, which is a strong union and I have no criticism of the way they have served our

[Interpretation]

rédacteurs de ce bill n'avaient pas retenu cette idée comme ils ont retenu un si grand nombre d'idées du rapport Woods. L'idée de l'accréditation n'est pas une idée de la Colombie-Britannique, il faut aller chercher son origine en Europe et je crois que le meilleur exemple est celui de la Suède qui nous a si souvent donné l'exemple d'une bonne structure pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre et de patronat.

Je vais vous donner des chiffres qui vous donneront une idée de la réussite du système en Colombie-Britannique. Nous avons une main-d'œuvre de 750,000 travailleurs; 42 p. 100 d'entre eux font partie d'un syndicat, c'est-à-dire environ 316,000 personnes. La moitié de ces 316,000 personnes, 157,000 travailleurs s'entendent avec leurs employeurs grâce aux négociations entre associations. Leurs employeurs, environ 1,922, sont membres de 16 associations d'employeurs et actuellement 221 contrats sont en vigueur avec les syndicats représentant 157,000 travailleurs.

Pour la masse des travailleurs syndiqués dans la province, les négociations se font entre les associations d'employeurs et les syndicats. D'autre part, nous avons 6,000 employés qui font partie d'associations qui relèvent du gouvernement fédéral et pour lesquelles il n'y a pas d'accréditation; c'est cette accréditation que nous cherchons à obtenir.

Je crois que si les associations sont responsables d'un si grand nombre de négociations, c'est que le climat de la province y est favorable. La proportion de syndiqués est extrêmement élevée, nous avons une longue expérience du syndicalisme, nous avons de grands et petits syndicats et nous avons appris à travailler avec eux. Évidemment, nous passons par une période de difficultés mais nous sommes loin d'être les seuls dans cette situation.

Nous sommes en mesure de constater la valeur de notre système de négociation avec les associations. M. Lanskill est président du Bureau des relations industrielles de l'industrie des pâtes et papier qui représente toutes les industries de ce secteur en Colombie-Britannique, c'est-à-dire environ la moitié de la production de pâtes et papier du Canada. Je suis le président du conseil d'administration. Je suis également membre de la direction d'autres associations qui s'occupent des travailleurs du bois. Ces deux associations entretiennent des relations avec quatre syndicats qui représentent 35,000 travailleurs et environ 150 employeurs. Leur expérience des négociations remonte à un quart de siècle et au cours de ce laps de temps, l'organisation n'a connu qu'une seule grève. Le système est donc satisfaisant.

Vous vous demanderez pourquoi, malgré ce succès, je désire que ces associations soient accréditées. C'est extrêmement simple. On peut renverser la question: pourquoi accréditer les syndicats? Simplement parce que c'est une façon de rendre le système viable, parce que cela apporte un élément de sécurité, un climat de compréhension légale, un cadre légal pour le système. Cela permet à l'accord d'être appliqué uniformément. Nous nous sommes aperçu que les négociations étaient conduites plus sérieusement parce que cela nous donne la possibilité d'employer à plein temps des gens qui connaissent la question et qui peuvent interpréter les accords; ils travaillent toute l'année avec les représentants officiels des syndicats sur les problèmes qui sont communs aux employeurs qu'ils représentent.

Nous essayons de sortir de l'âge de pierre des relations industrielles. Nous pensons que lorsque cela est possible,

[Texte]

province; it is a good union. They do dictate the terms of agreements when it comes to small employers, and there is no room for bargaining. That bargaining could be accomplished if the Association of Transport Employers was accredited. Otherwise, it is a matter of simply the weakest being bludgeoned into an agreement and not bargaining.

• 1035

Mr. Skoreyko: You talk about accreditation, by whom?

Mr. Bibbs: By the government.

Mr. Skoreyko: Which government?

Mr. Bibbs: By the federal government. We have it in provincial but not under federal.

In conclusion, there is a suggestion at the back of the written brief of the Employers' Council as to a method whereby accreditation could be introduced on the federal scene. It would leave a fair amount of authority with the Labour Relations Board, which could include employers or exclude them or broaden an accredited organization.

The approach which we have suggested is essentially a voluntary one and in that respect differs from what has been done in Alberta for the construction industry. It is not sector bargaining, but, if it is found to be in the public interest by the Labour Relations Board what we suggest could become sector bargaining in particular segments of the economy, certainly for our towboat industry, for our shipping and docking, and for those elements of our trucking industry under federal jurisdiction. We need this in British Columbia and we do ask for the recommendation and support of your Committee for this idea.

Thank you Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you. I am afraid your time is up, Mr. Skoreyko. We will go on to Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: I think maybe some of his time was taken up with allowing this brief. If he had other questions, it is all right with me.

Mr. Skoreyko: I just had two more short questions to ask.

The Vice-Chairman: Is there unanimous agreement?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Skoreyko: Thank you, Mr. Chairman. When the gentlemen with us today made specific reference to Section 49(2)(c), asking that the word "and" be deleted, what would their objection be to the addition of the word "or", "and or", or would that create a stalemate?

Mr. Lanskill: It would be a stalemate, I think, because they would interpret the thing as meaning an option and they would be allowed to choose "and" if they wanted. It would create some confusion.

Mr. Skoreyko: During the study of this bill a great deal has been said about the intervention of third parties. In your opinion, at which point during the bargaining process should the third party intervene.

Mr. Lanskill: There is no predetermined formula or even criteria to decide that. It is something that is very much played by ear. I think it is a matter of judgment, depending on the circumstances that develop.

No collective bargaining dispute is ever the same as any other. So you really have to make that judgment when you feel the circumstances are proper. There is no predetermined formula.

[Interprétation]

un syndicat fort est une bonne chose, et dans ce cas, un bon exemple serait celui des camionneurs, ils ont un syndicat fort et je ne critique pas la façon dont ils servent notre province; c'est un bon syndicat. Ils imposent leurs conditions aux petits employeurs et il n'est plus possible de négocier. Les négociations pourraient avoir lieu si la Asso-

ciation of Transport Employers était accréditée; sinon le plus faible se voit imposer des conditions sans pouvoir négocier.

Mr. Skoreyko: Vous parlez d'accréditation, mais par qui?

M. Bibbs: Par le gouvernement.

M. Skoreyko: Quel gouvernement?

M. Bibbs: Le gouvernement fédéral. L'accréditation est déjà acquise sur le plan provincial mais pas fédéral.

Au dos du mémoire du Conseil des employeurs, il y a la proposition d'une méthode permettant l'accréditation au niveau fédéral. Cela laisserait beaucoup d'autorité au Conseil des relations du travail qui pourrait inclure les employeurs ou non, ou élargir une organisation accréditée.

Je pense que cela devrait rester facultatif, contrairement à ce qui s'est passé en Alberta dans la construction. Il ne s'agit pas de négociations par secteur, mais si le Conseil juge que c'est dans l'intérêt général, ce que nous proposons pourrait se transformer en négociation par secteur dans différents domaines, comme par exemple pour notre industrie de remorquage, pour le transport de fret et l'entreposage et pour les secteurs du transport routier placés sous la juridiction fédérale. Nous avons besoin de cela en Colombie-Britannique et nous demandons le soutien de votre comité à cet égard.

Merci, monsieur le président.

Le vice-président: Merci. Je crois que votre temps est écoulé, monsieur Skoreyko; la parole est à M. Skoberg.

M. Skoberg: La lecture du mémoire a pris une partie de son temps de parole, et s'il a d'autres questions à poser, je pense qu'il devrait pouvoir le faire.

M. Skoreyko: Je n'avais plus que deux petites questions.

Le vice-président: Tout le monde est-il d'accord?

Des voix: Oui.

M. Skoreyko: Merci, monsieur le président. Les témoins ont parlé de l'article 149 (2)c) et ont demandé qu'on y supprime le mot «et»; seraient-ils d'accord pour qu'on ajoute le mot «ou», ce qui donnerait l'expression «et ou», cela créerait-il une impasse?

M. Lanskill: Oui, car on pourrait y voir une alternative, et choisir le terme «et»; cela serait trop ambigu.

M. Skoreyko: En étudiant ce bill, on a beaucoup parlé de l'intervention de tierces parties. Selon nous, à quelle étape des négociations, celles-ci devraient-elles intervenir?

M. Lanskill: Il est impossible de fixer des règles ou des critères à cet égard; c'est une affaire d'intuition, de jugement personnel qui dépend des circonstances.

Les problèmes qui se posent dans le domaine des négociations collectives ne sont jamais les mêmes. Il faut donc agir suivant les circonstances.

[Text]

Mr. Skoreyko: But you are not specifically saying at a given point or not at all.

Mr. Lanskill: No, no. Heavens above, third parties have a definite role to play in collective bargaining, and there is no question about it. Highly qualified mediators, for example, have a most important function in collective bargaining, perhaps not only as mere communicators between the parties but also probing for areas of agreement and trying to get them closer together. So they have a most important role. I should say that some of the federal mediators are very proficient in this regard. We have one on the West Coast, Don Tysoe, with the federal Department of Labour who does an excellent job in this regard.

Mr. Peskett: I think it is fair to say in this regard that the key word here is flexibility. In other words, I think the less script writing there is the better. There are examples in provincial legislation where the legislation is so confining, the script is so obvious, that it in fact inhibits free collective bargaining, because you can sit down at any point in time and say at this point there will be intervention, and we have always suggested and recommended that the key word be flexibility; that the minister at whatever level of government we are talking about should have an arsenal of weapons at his disposal so that it is not obvious to the parties at any time when there is going to be intervention. Of course, a public interest issue is almost incapable of being defined.

• 1040

Mr. Skoreyko: This is my final question, Mr. Chairman.

At which point should back-to-work legislation be forced on the workers?

Mr. Peskett: I do not think that you can determine this because the public interest issue is such an intangible issue. In other words, most people can get as far as police, hospitals, and welfare; but once you go beyond that, where the public interest issue comes in is very hard to define.

If you are dealing with newspapers, for instance, well, newspapers are important things but they are not essential. You can go without newspapers for two years. At what point the garbage piles up high enough, that you have to do something is something else again. Economic impact in terms of strikes that Dick Bibbs has been talking about, in the towboat industry, for instance, in a place like British Columbia, when the rest of industry comes down so fast and there is such a big impact on the total economy, then possibly the public interest issue comes that much faster.

So I think that you just have to leave that flexible—you have to leave it to the Minister to decide in his own best judgment when there should be intervention and what that intervention should be.

Mr. Lanskill: The generalized answer to your question would be that the public have an interest in the preservation of collective bargaining and the right to strike, and we can see that the right to strike is an important part of the collective bargaining process. You cannot bargain unless you have an ultimate weapon; besides, the employers have the lockout, too, of course.

On the other hand, the public also have an interest in the maintenance of essential services that might have an impact on health, welfare, or some other vital interest. So, when those two come into conflict with each other, it is a matter of determining when the balance begins to tilt one way or the other. That is the time when the Minister has

[Interpretation]

M. Skoreyko: Vous ne voulez donc pas dire: «A tel moment ou jamais.»

M. Lanskill: Oh non. Les tierces parties ont un rôle très important à jouer dans les négociations collectives. Des médiateurs hautement compétents, par exemple, peuvent jouer un rôle déterminant dans les négociations collectives, non seulement pour faciliter la communication entre les parties mais également pour essayer de trouver des points d'accord. Certains des médiateurs fédéraux sont particulièrement efficaces, par exemple, Don Tysoe qui travaille pour le ministère du Travail sur la côte ouest.

M. Peskett: Il faut dire, je crois que la souplesse est essentielle. Moins les choses sont déterminées à l'avance, mieux c'est. Dans certaines lois provinciales, tout est tellement défini et précisé que cela nuit au déroulement des négociations collectives, car on risque toujours de s'arrêter quelque part et de dire qu'il faut recourir à une intervention extérieure; or, la souplesse est essentielle selon nous. Sur le plan fédéral comme sur le plan provincial, le ministre devrait pouvoir disposer de plusieurs moyens d'intervention afin que les parties en cause ne sachent pas toujours quand une intervention se produira. Il est évidemment presque impossible de définir a priori les problèmes d'intérêt général.

M. Skoreyko: Voici ma dernière question:

Quand devrait-on forcer les ouvriers à reprendre le travail?

M. Peskett: Cela me paraît impossible à dire puisqu'il est si difficile de définir l'intérêt général. En d'autres termes, on y inclut généralement la police, les hôpitaux et tout ce qui touche au bien-être des gens, mais il devient difficile de citer autre chose.

Par exemple, les journaux sont quelque chose d'important mais ne sont pas essentiels, on peut s'en passer éventuellement pendant deux ans s'il le faut. Pour les ordures, c'est différent également; jusqu'à quand peut-on les laisser s'entasser? L'influence économique des grèves des remorqueurs, par exemple, dont fait parler Dick Bibbs peut être très grande dans un endroit comme la Colombie-Britannique où le reste de l'industrie y est très sensible et on peut donc là parler de l'intérêt général.

Je pense donc qu'il faut laisser une certaine souplesse et que c'est au ministre de décider quand à son avis l'intervention doit intervenir.

M. Lanskill: On pourrait vous répondre de façon générale qu'il faut, dans l'intérêt du public, sauvegarder la négociation collective et le droit de grève qui est lui-même une partie importante du processus de négociation collective. Il est impossible de négocier si on ne dispose pas du nombre suprême; d'ailleurs les employeurs ont eux aussi une arme analogue, la fermeture.

D'autre part, le public a intérêt aussi que des services essentiels soient maintenus s'ils ont une influence sur la santé, le bien-être etc. Alors quand ces deux intérêts entrent en conflit, il faut savoir quand donner la priorité à l'un deux. C'est alors que le ministre a le triste devoir de décider de ce que le gouvernement doit faire.

[Texte]

the disagreeable task of deciding whether the government is going to have to move in or not.

The Government of Canada, of course, has had to do that twice with railway disputes because of the fantastic impact of railway facilities on the economy of this country; they have had to move on two occasions in the last 20 years in that regard. So, it is really a matter of judgment.

Mr. Skoreyko: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Thank you, Mr. Chairman.

I have been quite pleased with the presentation that has been made here, Mr. Chairman, Mr. Peskett and gentlemen. It appears to me that you have had a considerable amount of experience in collective bargaining by the sound of your presentation and that you recognize that free collective bargaining is one of the foundations of a democracy. I think you well spelled that out.

With that, I somewhat fail to understand why you take exception to the preamble because really everything you have said here this morning agrees with what is contained in the preamble, if I understood you correctly. Everything there is what you have said and recognize. This really is the sort of foundation of the bill, I would suggest, and pertains to both the type of observations you have made and the type of observations the labour movement have made.

Mr. Lanskail: I did not make any criticism of the preamble myself. I think maybe what Mr. Peskett was really trying to do was point out the priorities, that it would be far more important to do something in the bill itself to remedy the evils of collective bargaining than make some generalized philosophic commitment in the preamble. I think it was really a matter of priorities that you were exactly referring to, was it not, Mr. Peskett?

Mr. Peskett: Yes, except that there is also the fact, as I understand it, of the philosophical thrust in the preamble being predicated on the basis of free collective bargaining. Yet the legislation itself really wanders away from that, in that it does lay down that you must include specific items in your contract. In other words, I am talking again here about technological change provisions and getting back, I guess, to one of the previous questions about this question of imbalance of power.

What is it that we see in the legislation that furthers this imbalance and that we would like to see to maintain it. I think you have to go back again to the examination of a typical contract. You will not find in any contract that has been negotiated in free collective bargaining anything that says something to the advantage of the employer, with the sole exception of the term certain of the contract. And it is the intrusion of such provisions as the technological change provisions, which force you to put some of these things in, that endangers that one thing which presently the employer has to look at in the contract. The contract does not say that Charlie Brown will produce so many widgets a day. It says what he will get paid, it says what his fringe benefits will be, it lays down, in most of the contracts that we have negotiated lately, the things that will be done in his favour to ameliorate the effects of technological change, as an example. But it does not do anything for the employer except to say that this contract will run until March so and so, 1974. That is the only thing you find in the contract that the employer can point to as being something that he has received back as his return in the collective bargaining procedure, and this very thing is

[Interprétation]

Le Gouvernement du Canada a dû intervenir ainsi deux fois à propos des conflits sur les chemins de fer à cause de l'importance énorme du chemin de fer pour l'économie du pays comme on a pu le constater deux fois dans ces 20 dernières années. C'est là vraiment une question de jugement personnel.

M. Skoreyko: Merci, monsieur le président.

Le président: M. Skoberg.

M. Skoberg: Merci, monsieur le président.

J'ai beaucoup apprécié les explications qui nous ont été données par M. Peskett et ceux qui l'accompagnent. Il me semble que d'après ce que vous dites, vous avez une grande expérience des négociations collectives et que, pour vous, il s'agit là d'une institution démocratique fondamentale, vous l'avez bien souligné.

C'est justement pourquoi je ne comprends pas pourquoi vous vous opposez au préambule, car tout ce que vous avez dit ce matin, semble aller dans le même sens. Il s'agit là du fondement même de ce bill et cela se rattache aussi bien aux commentaires que vous avez faits qu'à ceux du syndicat.

M. Lanskail: Je n'ai pas critiqué personnellement le préambule. M. Peskett pour sa part voulait souligner les priorités en disant qu'il vaudrait mieux que le bill prévoie quelque chose contre les aspects négatifs de la négociation collective plutôt que de se contenter d'engagements philosophiques généraux dans le préambule. Je pense que M. Peskett se souciait plutôt des priorités à définir.

M. Peskett: En effet, mais il y a aussi le fait que l'idée philosophique à la base même de ce préambule est celle des libres négociations collectives. Pourtant le texte du bill ne respecte pas cette notion et stipule qu'il faut préciser certains points précis dans les conventions. Je pense ici aux dispositions sur le changement technologique et cela nous ramène à l'une des questions déjà évoquées sur le déséquilibre des forces.

Il y a des choses dans la loi qui accroissent le déséquilibre alors qu'elles devraient essayer de le supprimer. Si l'on examine une convention normale, librement négociée, on n'y trouvera rien qui soit à l'avantage de l'employeur en dehors de la durée de validité de cette convention. Et des dispositions telles que celles sur le changement technologique tentent à introduire des choses qui sont en contradiction avec les préoccupations de l'employeur. Le contrat ne dit pas que Charlie Brown doit produire un nombre donné d'articles par jour. Il dit combien il touchera, quels seront ses avantages sociaux; il précise le plus souvent ce qui sera fait pour remédier aux conséquences négatives des changements technologiques mais ne prévoit rien pour l'employeur en dehors de la stipulation de la date d'expiration de la convention. C'est la seule chose que l'employeur reçoit à la suite de la négociation collective et il risque même de perdre cette maigre contrepartie à cause de la disposition du bill qui prévoit la possibilité de réouverture d'une convention.

[Text]

in danger of being lost when there is provision put into the legislation for reopening of a contract once it has been agreed upon.

• 1045

M. Skoberg: Of course, you are getting into the mechanics of the bill after that. I am referring specifically to the preamble, the second paragraph, and I presume that your council would agree:

... Whereas the Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association ...

And, you have already said that.

Mr. Peskett: Yes.

Mr. Skoberg:

... and free collective bargaining as the basis of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations.

You said that.

Mr. Peskett: We do not necessarily agree with the philosophy on that last basis. It certainly is a reason and we certainly are not here to argue against collective bargaining as such. But the philosophy there expresses pretty clearly that this is the foundation of good labour-management relations, collective bargaining. What I am saying, and this is why I say that the timing would not seem to be very apropos, is that it is not reflected in society today, that it is the collective bargaining procedure that is now suspect ...

Mr. Skoberg: Just to have it clear in my mind, do you agree or disagree with that second paragraph of the preamble?

Mr. Peskett: I do not disagree with it except that I think it emphasizes too much one particular point. It infers that collective bargaining *per se* is the foundation of good labour-management relations. That is why I said in my opening remarks that, after all, two thirds of the people are not organized under union contracts and there must be many things going for them in whatever bargaining goes on in nonunionized companies that would indicate that collective bargaining, by itself and of itself, is not necessarily the answer to good labour-management relations.

Mr. Skoberg: We could carry on with this for a while.

Mr. Peskett: Right.

Mr. Lanskill: Incidentally, we might be getting into a semantic discussion here.

Mr. Skoberg: Yes.

Mr. Peskett: It is not high priority with us.

Mr. Lanskill: We accept the fact that collective bargaining is an essential part of a free society and we are here to suggest ways to make it work better. We know it is not going to go away.

Mr. Skoberg: could I possibly turn to your first page of your brief, the "D" portion, where you refer to the fact that:

[Interpretation]

M. Skoberg: Là vous entrez dans le mode d'application du bill. Je parlais du préambule, de ce second paragraphe avec lequel vous serez je suppose d'accord:

... Considérant que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale ...

Vous avez déjà dit cela.

M. Peskett: Oui.

M. Skoberg:

... et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements des relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail.

Ça aussi, vous l'avez dit.

M. Peskett: Nous ne sommes pas obligatoirement d'accord avec cette dernière notion. Nous comprenons cela et nous ne sommes pas ici pour nous opposer aux négociations collectives en tant que telles. Mais il est dit de façon claire ici que les négociations collectives sont le fondement même de saines relations du travail. Pour moi je trouve que le moment est mal venu de parler de cela car justement les négociations collectives sont maintenant sujettes à ...

M. Skoberg: Pour bien préciser les choses, dites-nous si vous êtes d'accord ou non avec le deuxième paragraphe du préambule.

M. Peskett: Je ne suis pas contre mais je trouve qu'il met trop l'accent sur un point précis. Il semble dire que les négociations collectives sont, en elles-mêmes, le fondement de saines relations du travail. J'ai dit à ce sujet dans mes remarques d'ouverture qu'après tout, les deux tiers des travailleurs ne sont pas syndiqués et que les négociations telles qu'elles existent dans les sociétés non syndiquées montrent bien que les négociations collectives ne sont pas indispensables à l'établissement de saines relations du travail.

M. Skoberg: Nous pourrions parler de cela pendant des heures.

M. Peskett: En effet.

M. Lanskill: Je crains que nous nous engagions ici dans une discussion sémantique.

M. Skoberg: Je le crains aussi.

M. Peskett: Cela ne nous paraît pas très urgent.

M. Lanskill: Nous pensons que les négociations collectives sont indispensables dans une société libre et démocratique mais nous proposons des façons d'améliorer leur fonctionnement car nous savons que c'est quelque chose d'acquis.

M. Skoberg: Pourrais-je vous renvoyer à la première page de votre mémoire, la partie «D» où vous dites:

[Texte]

Employers would be forced to negotiate on the technological change itself, rather than on the issue of its consequences for the affected employees.

I am a little concerned that the bill itself really provides for negotiations on the effects of the changes and not on the cause. Reading your paragraph "D", I presume you consider that you have to negotiate on the technological change itself rather than the issue of its consequences.

Mr. Lanskaill: We concede, Mr. Skoberg, that Bill C-183, in its present form, does remedy some of the problems that occurred in Bill C-253, where, under the bill as it was then, there was simply no way that the parties could ever agree to an arrangement that would get them off the hook as far as going to the Labour Relations Board is concerned and having the agreement opened up in mid term. We think that situation has been remedied to some extent but not nearly sufficiently, and that is why we are suggesting that the remaining inhibition be removed by changing the word "and" to "or"—because I presume the main thrust of this bill is to encourage the parties to make their own bargain and to solve their own problems and that thrust is going to be diverted, in our view, by leaving the provision that the unions, by a written commitment, have to specifically waive those three proposed sections, sections 150, 152 and 153.

• 1050

Mr. Perrault: In other words, you are saying that it would be difficult, if not impossible, for union leadership to go to the membership and ask for their assent on something that would waive the effect of these three proposed sections.

Mr. Lanskaill: That is exactly right, Mr. Perrault. You have to understand what is going on in the world today in trade unions and collective bargaining and union leaders have a very difficult time. I have deep sympathy for them. They have militant rank and file. Heavens above, all we have to do is look across the Ottawa River at the unhappy events of the last week or 10 days to see how the situation can get out of hand. The position of union leaders today is a difficult one and to put them in a position where they have to persuade a militant rank and file to agree to a written waiver of three proposed sections in a statute that gives them the right under some circumstances to open up the agreement in mid-term is just too much to ask of most union leaders. They would not be able to deliver.

Mr. Skoberg: If I may come back to my original question, the point I was attempting to make was to find out whether or not you consider that in your "D" portion on the first page you have missed the point that is in the bill. Freedman did suggest that the employers should negotiate on the changes and not on the effects of the changes. All the bill really does is to provide for negotiation on the effects of the change and in your D portion you suggest that this is what this bill does now.

Mr. Lanskaill: Here again, Mr. Skoberg, you have to come back to the realities of collective bargaining. Where the employer and the union are not able to negotiate a formula, then there are practical barriers in the face of implementing the change. The bill provides that the change cannot be implemented until after the board has reviewed the matter. This could take considerable time and in marginal situations the employer may shrink from introducing a change that is justified and perhaps necessary because he simply does not want to have to run the gamut of a dispute with the union and going to the Labour Relations

[Interprétation]

Les employeurs seraient obligés de négocier sur le changement technologique lui-même et non pas sur ses conséquences pour les employés concernés.

Il me semble que le bill en fait prévoit des négociations sur les conséquences du changement et non pas sur ses causes. Votre partie D semble pourtant dire le contraire.

M. Lanskaill: Il est vrai que le Bill C-183 étant en net progrès par rapport au Bill C-253 qui ne permettait absolument pas aux parties en cause de trouver un mode d'accord simplifiant les choses en ce qui concerne les recours au Conseil des relations du travail ou la réouverture d'une convention avant son expiration normale. Il y a donc eu certaines améliorations mais tout n'est pas encore parfait et c'est pourquoi, nous proposons que l'on remplace le mot «et» par «ou» car je suppose que ce bill vise surtout à encourager les parties à négocier et à résoudre leurs problèmes entre elles et cela ne sera pas facilité s'il reste une disposition suivant laquelle les syndicats doivent s'engager par écrit à ne pas faire usage des trois articles 150, 152 et 153.

M. Perrault: En d'autres termes, vous dites qu'il serait difficile sinon impossible pour les chefs syndicaux d'obtenir de leurs membres qu'ils acceptent d'abandonner leur droit à profiter des dispositions de ces trois articles.

M. Lanskaill: C'est exactement cela, monsieur Perrault. Il faut bien comprendre qu'aujourd'hui les chefs syndicaux ont de grandes difficultés dans les négociations collectives. Je comprends fort bien leur problème, la base est trop militante. Il suffit de regarder ce qui se passe au Québec depuis 8 ou 10 jours pour voir comment on peut perdre le contrôle d'une situation. Les chefs syndicaux sont dans une situation très difficile et c'est trop leur demander que de vouloir qu'ils persuadent la base d'accepter d'abandonner son droit à profiter des 3 articles proposés alors qu'ils pourraient, le cas échéant, demander la réouverture d'une convention avant son échéance normale. Les dirigeants syndicaux ne pourraient jamais obtenir cela.

M. Skoberg: Pour en revenir à ma question, je voulais savoir si vous n'étiez pas d'avis que dans votre partie «D» à la première page, vous vous étiez mépris sur le sens du bill. Freedman était d'avis que les employeurs devraient négocier sur les changements techniques et non pas sur leurs conséquences. Le bill en fait prévoit des négociations sur les effets des changements et dans votre partie «D» vous dites le contraire.

M. Lanskaill: Monsieur Skoberg, il faut regarder en face les véritables problèmes des négociations collectives. Lorsque l'employeur et le syndicat n'arrivent pas à tomber d'accord, c'est là un obstacle concret qui empêche l'application du changement. Le bill prévoit que celui-ci ne peut pas intervenir dans ce cas avant que le conseil n'ait pris une décision. Cela peut prendre beaucoup de temps et, dans certains cas, l'employeur peut reculer devant l'introduction d'un changement pourtant justifié ou nécessaire simplement parce qu'il crée un conflit trop vil avec son syndicat ou des démarches trop longues s'il faut faire

[Text]

Board, and so on. So, we say that this will have an inhibiting effect on the introduction of necessary technological change. I think this is really the point that Mr. Peskett was trying to make.

Mr. Skoberg: I will move on quickly to a couple of other short questions. I gather from your last observation that your association believes that this bill will radically slow down technological change?

Mr. Lanskaill: I am afraid it will have that effect, yes.

Mr. Skoberg: You must bring about very rapid technological changes if it would slow down that type of a change in the life of a contract that you are concerned about.

Mr. Lanskaill: Of course, it really depends on what changes you are talking about.

Mr. Skoberg: The definition of technological change.

Mr. Lanskaill: The definition, you see, just opens up an enormous area within which modest changes in the work place could be drawn by union argument into the definition of technological change. Every technological change does not involve the liquidation or the scrapping of a whole plant and the introduction of a bunch of computers and new processes. There are many changes that are of more modest dimensions than that that could be affected.

Mr. Skoberg: I would like to turn to the composition of the Canada Labour Relations Board as suggested in the bill and ask you whether or not your Council believes it should be spelled out in so far as representation on the Board is concerned so that employers, labour and the public are adequately represented, rather than leaving it to the Minister or to the Governor in Council.

Mr. Lanskaill: I cannot recall exactly what our position in the brief is on that. Frankly, we have no really strong feelings on whether it should be a public board as such or a board in the present form where the interested parties—that is, labour and management—are directly represented. I think there are some pretty effective arguments on both sides of that question. Quite frankly, I do not think we would be unhappy at either turn of events.

• 1055

Mr. Skoberg: Then if I could turn to Clause 167...

The Vice-Chairman: Excuse me, Mr. Skoberg, I am afraid your time has expired. There is only one other questioner and then you will be able to continue.

Mr. Skoberg: I only have a short question, I will just finish if I may.

An hon. Member: I am on the list.

The Vice-Chairman: Sorry, I did not have your name.

Mr. Skoberg: I will have to take the minute off Mr. Perrault, he used one of my minutes.

The Vice-Chairman: I think we will allow you one further question.

Mr. Skoberg: Thank you, it is a very short one.

Clause 167, Duties of commissioners and boards, suggests here the Minister,

[Interpretation]

intervenir le Conseil des relations du travail. Nous pensons donc que cela aura des effets négatifs sur l'introduction des changements technologiques nécessaires et c'est cela, je crois ce que M. Peskett voulait dire.

M. Skoberg: Je vais passer très rapidement à quelques autres questions. Il me semble que votre association est d'avis que ce bill va ralentir considérablement les changements technologiques.

M. Lanskaill: C'est-là en effet ce que nous craignons.

M. Skoberg: Vos changements technologiques doivent être normalement très rapides si vous craignez que de telles choses puissent les ralentir.

M. Lanskaill: Cela dépend bien sûr des sortes de changements dont vous voulez parler.

M. Skoberg: C'est l'éternel problème de la définition du changement technologique.

M. Lanskaill: Cette définition, voyez-vous, est si impressionnante que des modifications minimales apportées sur le lieu de travail pourraient être considérées par les syndicats comme constituant un véritable changement technologique. Ce terme ne recouvre pas toujours la suppression d'une usine entière où l'introduction d'un ensemble d'ordinateurs ou de nouveaux procédés techniques. De nombreux changements peuvent être de dimension beaucoup plus modeste et pourraient pourtant être concernés.

M. Skoberg: Je voudrais en venir à la composition du Conseil des relations de travail du Canada telle qu'elle est proposée dans le bill et vous demander si à votre avis elle devrait être précisée afin que les employeurs, les syndicats et le grand public soient représentés de façon suffisante plutôt que de laisser les dispositions à cet égard à l'initiative du ministre ou du gouverneur en conseil.

M. Lanskaill: Je ne me souviens pas exactement de ce que nous disions à ce sujet dans notre mémoire. A vrai dire, nous n'avons pas d'idée préconçue et nous ne savons pas s'il devrait s'agir d'un conseil public ou plutôt si les parties concernées, c'est-à-dire les syndicats et les patrons devraient y être directement représentés. Il y a du pour et du contre des deux côtés. Nous accepterions les deux hypothèses.

M. Skoberg: Pour en venir maintenant à l'article 167...

Le vice-président: Je m'excuse, monsieur Skoberg, mais vous avez épuisé votre temps de parole. Il reste un dernier député et ensuite vous pourrez reprendre.

M. Skoberg: Ce n'est qu'une courte question et j'aimerais en finir.

Un député: Je suis aussi sur la liste.

Le vice-président: Je m'excuse, je n'avais pas marqué votre nom.

M. Skoberg: Monsieur Perrault m'a pris une minute, donc je vais lui en prendre une.

Le vice-président: Vous pouvez poser une dernière question.

M. Skoberg: Je vous remercie. Elle sera courte.

L'article 167 sur les obligations des commissaires et des commissions prévoit que le ministre:

[Texte]

(ii) may, at any time before the conciliation commissioner or conciliation board makes his or its report, refer any matter not mentioned in the notice to the conciliation commissioner or conciliation board for his or its consideration;

My question is whether or not your council believes there may be too much power given to the Minister in this particular proposed section because the normal collective bargaining process, which you have explained very well

...
Mr. Lanskaïl: I do not think so.

Mr. Peskett: I think this comes under that heading of flexibility. We can live with that.

Mr. Lanskaïl: We could live with that, no problem there.

Mr. Skoberg: Thank you.

The Vice-Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. I am sorry I was late arriving but I have been very interested in the comments that have been made. Of course the issue of technological change in the bill has been quite controversial. What I do appreciate about your brief is the fact that you give us alternatives. Just let me ask you one question in this regard because I think the entire matter has been pursued quite pointedly. Are you saying that even though you do not like the insertion of the provision regarding technological change, if it is so resolved that it is going to be in, you could live with it provided that the word "and" was changed to "or" in Clause 149(2)(c)?

Mr. Bibbs: May I speak to that? Do you remember when the Honourable Minister of Labour introduced the act for first reading and he read the preamble? It was very widely reported. It was distributed to the press and to employers. There was no enchantment from employers, but a rather lukewarm response, let us put it that way. There certainly was no great cry of outrage as there was to Bill C-253.

Mr. Alexander: Right.

Mr. Bibbs: Some of the business papers even had editorials that were modestly congratulatory about the bill. It came as a great shock when we finally saw the bill and found that in the Minister's statement unfortunately, and in all the literature that was distributed, this precise clause had been omitted. If that had not been in the proposed act and if we were in fact looking at what the Minister had read in the way of an explanation, I really do not think we would be here with quite the degree of fervor that we are. Does that answer your question?

Mr. Alexander: I think so.

Mr. Peskett: The specific answer to your question, I think, is, yes.

Mr. Alexander: I see. When you say, yes, and I know you cannot speak for employers as such, but seeing you have a common interest in this particular section, would it almost be feasible to say that this could perhaps be answered, yes, in terms of employers, because I think there has been a certain amount of liaison across the country. You know what the other briefs say. This is of course your prime reservation. So if we cannot do anything, and if we are going to have a happy balance, without having to withdraw this proposed section, and you can appreciate the implications of that, do you feel that the collective bargaining formulas can be maintained reasonably well if that proposed section was so amended?

[Interprétation]

(ii) tant que le commissaire conciliateur ou la Commission de conciliation n'a pas fait son rapport, renvoie devant lui pour examen toute question dont il n'est pas fait mention dans l'avis;

Votre Conseil estime-t-il que le présent article accorde trop de pouvoirs au ministre, étant donné que le processus normal de négociations collectives, ainsi que vous l'avez fort bien expliqué...

M. Lanskaïl: Non, je ne le pense pas.

M. Peskett: C'est une question de souplesse et c'est acceptable.

M. Lanskaïl: Cela ne pose pas de difficulté.

M. Skoberg: Je vous remercie.

Le vice-président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le président. Je m'excuse d'être arrivé en retard et j'ai beaucoup apprécié ce que j'ai pu entendre. La question des changements technologiques a fait l'objet de nombreuses controverses. Votre mémoire a l'avantage de proposer des solutions de rechange. Je voudrais que vous m'éclairciez sur un point. Est-ce que vous voulez dire que même si vous n'êtes pas en faveur de l'adoption de l'article sur les changements technologiques, s'il devait être adopté vous l'accepteriez à condition d'y remplacer le mot «et» par «ou»? Il s'agit de l'article 149(2)(c).

M. Bibbs: Vous vous souvenez sans doute que lors de la première lecture du bill, le ministre du Travail avait lu le préambule à la Chambre et que celui-ci avait été largement diffusé parmi la presse et les organisations patronales. La réaction de ces dernières fut plutôt tiède. Mais on était loin du tollé soulevé par le Bill C-253.

M. Alexander: En effet.

M. Bibbs: Certains journaux financiers allaient même jusqu'à approuver le bill. Si bien que sa lecture du bill nous laissa dans un état de consternation car rien, ni dans la déclaration du ministre, ni dans la presse, n'avait laissé prévoir un tel article. S'il en avait été question dès le début, nous n'aurions pas eu à nous expliquer aujourd'hui avec autant d'énergie. Cela répond-il à votre question?

M. Alexander: Je crois bien.

M. Peskett: Donc je réponds oui à votre question.

M. Alexander: Très bien. Je suppose que votre réponse représente plus ou moins l'avis de l'ensemble du patronat. Vous êtes sans doute au courant des mémoires présentés par les autres organisations patronales. Donc, vous pensez que le processus des négociations collectives pourrait donner satisfaction, à condition de modifier cet article, car vous comprenez sans doute que son élimination pure et simple aurait des répercussions très graves.

[Text]

Mr. Peskett: Yes.

Mr. Alexander: I have another question with respect to your brief and your summarization particularly of its recommendations. We have not had too much discussion on this but I understand that you think a 50 per cent favourable vote should be required for certification. Now there has been some discussion of the impracticalities of the certification formula in the bill as opposed to decertification. Would you elaborate on that and give us the benefit of your views?

• 1100

Mr. Peskett: Yes. We think the way the bill is written—which says that a reasonable indication of interest and organization would be 35 per cent and then 50 per cent of those people who then vote would be enough to carry it—could bring about some rather ridiculous situations.

Mr. Alexander: For instance?

Mr. Peskett: Let us take some ridiculous examples. You could have in other words, 1,000 people, let us say, in the unit and a reasonable indication that there should be certification would be that 350 of those people have signed up. Then you hold a vote and perhaps 50 of those people turn up and 26 of them vote "yes". Here you are, you now have 1,000 who are certified. We just think it is lowering the qualifications too much because I think it is fair to say that in some union situations you are not going to get a free democratic expression of the people in that unit. We would prefer to see the figure raised to 50 per cent. Furthermore, I think we go on in our brief to recommend that further consideration be given to a secret ballot.

Mr. Lanskaill: There is another reason, too, Mr. Alexander, that the 35 per cent figure would lead obviously to a great many more applications. Every time an application is made, in most cases anyway, it creates a period of unrest and turmoil and a general upsetting situation in the work place which, of course, has a deleterious effect on production and so on. Therefore, the requirement to have 50 per cent does limit the application of where the union is able to claim a clear majority.

The whole theme of the act is that the majority prevails, so why not have in the initial instance the requirement to have 50 per cent? That would reduce the number of fishing expeditions that the unions would be able to go on and only getting a minority of the employees behind them and going through the period of turmoil and unrest and then, of course, finally bombing out in the vote.

Therefore, why not stick to the basic theme of labour-management relations, the whole certification process and require 50 per cent all the way through?

Mr. Peskett: I think you will find in our brief we do not go on to say that if this is to be maintained for certification the same figures should be maintained for decertification. The reason we do not, as Don Lanskaill has pointed out, is that we are concerned here, of course, about raiding in the window provisions in the contract; that we will get even more turmoil and upset by too many applications. I think this substantiates our first point.

Mr. Alexander: I have just one more question, Mr. Chairman, because I know we are running short of time. There has been some concern about the board as it will be constituted in the future, in terms of its not being representative of the parties. The Minister has given assurance that this will be so in fact, but some people believe the Minister's assurance lives only as long as he does. There has been some thought that should be spelled out in the bill. What are your feelings in this regard?

[Interpretation]

M. Peskett: Oui.

M. Alexander: Mais je voudrais vous poser encore une question au sujet de vos recommandations. Vous êtes d'avis qu'il faut 50 pour cent de voix afin d'obtenir l'accréditation. Il a été question des contradictions entre la formule d'accréditation prévue par le bill et l'annulation de l'accréditation. Quel est votre avis à ce sujet?

M. Peskett: Nous estimons en effet qu'en disant que 35 p. 100 des voix suffisent à prouver l'accord des intéressés et que 50 p. 100 des votants suffisent pour l'adoption, on risque de créer des situations ridicules.

M. Alexander: Donnez-nous un exemple.

M. Peskett: Je prendrai un exemple farfelu. Sur 1,000 personnes, il suffirait, pour obtenir l'accréditation, que 350 soient en faveur. Lors du vote, 50 personnes se présentent dont 26 votent en faveur. Et voilà que mes 1000 ouvriers sont accrédités. A notre avis ces pourcentages sont trop bas car, dans certaines situations il n'est pas possible d'obtenir l'opinion démocratiquement exprimée, des membres. C'est pourquoi ce chiffre devrait être porté à 50 p. 100. En outre, nous demandons dans notre mémoire que l'on envisage un vote secret.

M. Lanskaill: Ce chiffre de 35 p. 100 suscitera un nombre accru de demandes. Or, chaque fois qu'une demande est présentée, il s'ensuit une période de désordre et d'incertitude dans l'entreprise ce qui, bien entendu, nuit à la production. Si bien qu'en exigeant une majorité de 50 p. 100 des voix, le nombre de demandes introduites par les syndicats, serait automatiquement réduit.

Puisque la Loi prétend appliquer la volonté de la majorité, pourquoi ne pas exiger une majorité de 50 p. 100? Cela réduirait le nombre de campagnes de recrutement des syndicats à la suite desquelles une petite minorité des ouvriers réussirait à susciter des troubles pour, en fin de compte, être battue au moment du vote.

Pourquoi, dans ces conditions, ne pas s'en tenir au principe de base des relations de travail et du processus d'accréditation en exigeant une majorité de 50 p. 100 du début à la fin?

M. Peskett: Nous ne disons pas que si ce chiffre est retenu aux fins de l'accréditation, il doit en être de même pour l'annulation de l'accréditation. La raison en est que plus grand sera le nombre de demandes, plus les désordres et les troubles prendront de l'extension.

M. Alexander: J'ai une dernière question à poser. On a dit que le Conseil ne représenterait pas équitablement toutes les parties en cause. Le ministre nous a assurés du contraire mais certains prétendent que les assurances du ministre ne sont valables que tant qu'il reste à son poste. C'est pourquoi ces personnes voudraient voir ces garanties figurer noir sur blanc dans le texte de la Loi. Quel est votre avis à ce sujet?

[Texte]

Mr. Peskett: Again, we are back to the question of a tripartite board as againsts a public-type board. I do not think we make any reference to this in our brief because we have no particular feeling about this. I think our feeling with this board or any similar board is that the competence of the people on the board is the main thing.

Mr. Alexander: Therefore, it does not matter what their background is. It is their competency.

Mr. Peskett: No, I would not say that; I would not go that far. In order to be competent they should have the right background. Therefore, we want to see people on that board who know what the collective bargaining scene is all about. I might as well come right out and say it: we do not want to see a bunch of academics on that board who are going to involve themselves with the technicalities of legislation. We want to see people who know what the collective bargaining scene is all about and who are going to bring some form of common sense to their ruling.

• 1105

Mr. Alexander: That is the answer I was looking for.

Mr. Lanskill: Let us put it that way. We cannot see anything wrong with the present system where both labour and management are directly represented. We think the board has been able to work fairly satisfactorily.

I realize you have a problem with the CNTU and Quebec and so on. But putting that aside for the moment, I think the representation by the parties of interest is, in balance, probably the most practical way of doing it.

Mr. Alexander: You are not concerned whether or not that is in writing.

Mr. Lanskill: No.

The Vice-Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: As far as the board is concerned, have you been reasonably satisfied with the government's approach to appointments to the board in the past years?

Mr. Lanskill: Yes.

Mr. Perrault: The Minister has given a commitment that it will be made up of management and union representatives who will be required to sever their previous relationships. So this assurance has been given. He has specifically attempted to reassure people that so-called academics, and we have nothing against them, will not be larded on the board.

I have a question about supervisors. There seems to be a concern in the brief that Syd Thompson will begin to recruit in the executive suite of MacMillan Bloedel and the other companies out there. Do you really believe that the supervisory employees, with the power to hire and fire, come under the provisions of this?

Mr. Peskett: I would like to say something about that. I have a feeling that one of our big problems in the collective bargaining scene today is this question of communications. In other words, unions are getting much bigger. Corporations are getting much bigger. So the communication channels are getting much longer.

If you put yourself in the position of the guy on the job, he certainly does not have any communication with the president of MacMillan Bloedel, to use that company as an example, nor does he have any direct communication with the president of his union. So the communicating point for the man on the job is first on the union side with the shop steward, and secondly on the management side with the first-line supervisor.

[Interprétation]

M. Peskett: Nous revenons à la question d'un conseil tripartite par opposition à un conseil public. Nous n'en avons pas parlé dans notre mémoire car cela nous est en fait indifférent. Ce qui compte, à notre avis, c'est la compétence de ses membres.

M. Alexander: Ce qui compte donc, c'est leur compétence et non pas leurs antécédents.

M. Peskett: Non, je n'irais pas jusqu'à dire ça. Pour être compétent, ils doivent avoir une formation adéquate. Dès lors, les personnes nommées à cette commission doivent être au courant du processus de négociation collective. Je vous dirai donc franchement que nous n'aimerions pas voir cette tâche confiée à des universitaires. Il faut la confier à des personnes qui ont l'expérience des conventions collectives et qui feront preuve de bon sens dans leurs décisions.

M. Alexander: C'est ce que je voulais savoir.

M. Lanskill: Nous n'avons rien à redire contre le système actuel, qui assure la représentation directe des travailleurs et du patronat. Nous estimons au contraire que le conseil a jusqu'à présent donné satisfaction.

Je me rends compte que vous avez des difficultés avec la CSN et la province du Québec. Mais si l'on ne tient pas compte de ce facteur, je trouve que les parties en cause ont été bien représentées.

M. Alexander: Vous ne tenez pas à ce que ce soit mis par écrit.

M. Lanskill: Non.

Le vice-président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Est-ce que vous approuvez la façon dont le gouvernement a nommé les membres du conseil, ces dernières années?

M. Lanskill: Oui.

M. Perrault: Le ministre a promis que le conseil serait constitué de représentants du patronat et des syndicats et qu'une fois nommés, ils devraient couper toutes relations avec leurs organisations respectives. Il a de plus affirmé que des universitaires ne feraient pas partie du conseil.

Je voudrais poser une question au sujet des surveillants. Vous semblez craindre, dans votre mémoire, que les syndicats ne se mettent à recruter parmi les cadres supérieures. Estimez-vous vraiment que les personnes chargées de l'embauche et du licenciement devraient être assujetties aux dispositions du bill?

M. Peskett: La communication entre les parties constitue l'une des difficultés essentielles des négociations collectives, à l'époque actuelle. Les syndicats deviennent de plus en plus grands et les sociétés également. Si bien qu'il est de plus en plus difficile de communiquer.

Il est évident que les ouvriers n'ont aucun contact avec les présidents de quelque société que ce soit, pas plus d'ailleurs qu'avec le président de leurs syndicats. Ces rapports se limitent, du côté syndical, avec le représentant syndical de l'atelier et, côté patronal, avec le surveillant.

Le patronat a complètement loupé la formation des surveillants. Par ailleurs, les syndicats n'ont pas mieux réussi la formation des délégués syndicaux. Si bien que les communications sont extrêmement difficiles pour les ouvriers.

[Text]

Management has done a lousy job in training first-line supervisors. That is a generalization, but I think it is a substantial one. I think also that unions have done a lousy job of training shop stewards. So the man on the job again is left with this problem of communication.

If you get to the position where this first-line supervisor is also a member of a union, in our opinion you have upset this communicating channel because there is no status there, and no longer is the man on the job talking to a man who is a representative of management. First and foremost, he is a representative of the trade union, whether he be in that same unit or in another union altogether, and both have their problems, as I am sure we can all understand. You have the normal grievance problems that you would get if they were in the same union. You have the normal rating problems that you could possibly get if they were in separate unions.

Mr. Perrault: This supervisor would not have the power to hire and fire, of course, because these people would be specifically excluded under the terms of this legislation.

There are two things on which I would like to comment. First of all, this measure would apply only to those industries under federal jurisdiction. Particularly in the case of a telephone company, some people with the title of supervisor in effect are employees. They really do not have any function as supervisors, and this is the reason this provision is there.

Mr. Peskett: The board at present can define what an employee is. Why not leave it that way? I have seen files this deep from legal eagles who have been trying to define just what a supervisor is.

Mr. Perrault: The board also ...

Mr. Peskett: Yes. So in my opinion you are only going to compound the problem by bringing in one more level of definition. We say, why not leave it the way it is?

Mr. Perrault: Yes, but you previously expressed satisfaction that the composition of the board, the balance between labour and management, would be a good mix. This board, to be established, would have to rule on the appropriate nature, on the propriety of bringing groups of supervisors into a union organization, and whether or not they should be in there separate, or with some other ...

Mr. Lanskill: Some of them already do.

Mr. Perrault: This is a judgment matter by the board.

Mr. Lanskill: It really comes down to a matter of what is in a name.

Mr. Perrault: That is right.

• 1110

Mr. Lanskill: What is in a name? The mere fact that you call somebody a supervisor ...

Mr. Perrault: Right.

Mr. Lanskill: ... does not make him a supervisor. The Labour Relations Board already have the required authority to resolve problems, but by putting in the proposed statute a reference to supervisors being subject to union organization, this opens up a whole can of worms completely unnecessarily. The board already can look after the problem.

[Interpretation]

Or, si les surveillants font partie du syndicat, les moyens de communication sont coupés car l'ouvrier ne s'adresse plus à un représentant du patron. Le surveillant serait en tout premier lieu un représentant du syndicat, quel que soit ce syndicat d'ailleurs. Si les deux appartiennent au même syndicat, il y a un problème de grief. Si, par contre, ils appartiennent à des syndicats différents, il y aura un problème d'évaluation.

M. Perrault: Les surveillants ne sont, bien entendu, chargés ni de l'embauche, ni des licenciements, car les personnes chargées de ces fonctions sont spécifiquement exclues des dispositions de la loi.

Par ailleurs, cette loi s'appliquerait uniquement aux secteurs relevant de la compétence fédérale. Ainsi, dans le cas des sociétés de téléphone, certains surveillants sont en fait de simples employés et non pas des surveillants et c'est la raison pour laquelle on a prévu cet article.

M. Peskett: A l'heure actuelle, le conseil arrive fort bien à définir ce qu'est un employé, alors pourquoi changer? Les conseillers juridiques ne se sont pas tellement bien débrouillés pour arriver à cette même définition.

M. Perrault: Le conseil non plus.

M. Peskett: Cela ne ferait que compliquer la difficulté en confiant la définition à une nouvelle instance. Pourquoi changer les choses?

M. Perrault: Mais vous disiez tout à l'heure que vous n'aviez rien à redire contre la composition du conseil et qu'à votre avis, les travailleurs et le patronat y étaient bien représentés. Or, le conseil qui sera créé décidera si oui ou non tel groupe de surveillants doit être syndiqué ou figurer dans tel groupe séparé ou avec d'autres.

M. Lanskill: Certains d'eux sont déjà syndiqués.

M. Perrault: Ce serait au conseil de décider.

M. Lanskill: Tout dépendrait donc de la définition du mot.

M. Perrault: En effet.

M. Lanskill: Or qu'est-ce qu'un titre? Le fait d'appeler quelqu'un surveillant ...

M. Perrault: C'est exact.

M. Lanskill: ... ne signifie pas qu'il l'est effectivement. Le Conseil des relations du travail est déjà autorisé à régler ce problème; or en stipulant dans la présente loi que les surveillants doivent être syndiqués, on risque de créer un nouveau problème, tout à fait inutilement. Le Conseil s'en est fort bien occupé.

[Texte]

Mr. Perrault: Of course, this is the very point. The legislation states that a man can be a supervisor in name only and in fact he is an employee and in that case it may be quite appropriate that he be in a trade union organization.

Mr. Lanskaïl: But he is not a supervisor; the board can decide that. The board has a job description. He examines the question of whether he is exercising management functions and that is the real test: whether you exercise management functions. Hiring and firing is only one incident in the over-all exercise of management functions. Who has the job the board has now. They have all the authority they need.

Mr. Perrault: The board would continue to have that responsibility.

Mr. Lanskaïl: Yes, I know, but by putting the word "supervisor" in the proposed act you are opening up a whole can of worms and you are inevitably going to lead to real supervisors, people with management responsibilities, being dragged into the net just as inevitably as night follows day.

Mr. Perrault: Would you estimate today that in the lumber industry in British Columbia, for example, there is a positive enthusiasm among supervisory personnel to become part of the IWA in British Columbia?

Mr. Lanskaïl: I think you have answered your question in asking that, Ray.

Mr. Perrault: I do not think so.

Mr. Lanskaïl: Certainly not. Ed. Strang on the longshoring has already spoken to you. He has a real problem with the supervisory thing.

Mr. Perrault: I know that. Mr. Chairman, I have a question on accreditation which is a very interesting point raised by you in this, which I consider to be an excellent brief. You were saying earlier how the Canadian Construction Association had been plagued with so many difficulties. I also infer that you think they were the architects of many of their own woes.

Mr. Lanskaïl: Yes.

Mr. Perrault: But they are seeking an accreditation system and their proposal is where all employers are engaged in construction, they would be represented by an accredited association and it would become compulsory provided that the majority of the employers were in favour of being represented. That is their approach to it.

Tow-boat representatives are asking for a voluntary system where the association only represents these employers who want to be represented. You appear to support the position of the tow-boat industry. I wonder if you could give us your view about the two main proposals that we have had with respect to accreditation, the pros and cons.

Mr. Lanskaïl: The Canadian Construction Association, I think, has a logical, sound position in theory but they are going too far too fast. Public opinion and certainly legislative opinion is not ripe, at the present time anyway, to introduce the compulsory aspect to accreditation. We are asking for something that will work to a very large degree but it is something that is completely compatible with the principles of our free system. Mr. Armstrong said: "Well, gosh, you have that now. All you have to do is to get the employers to band together and so on".

The point is that you can get employers to join an association prior to the beginning of collective bargaining. But when the pressure is on in a strike situation, then the weak

[Interprétation]

M. Perrault: Tout est là. La loi dit qu'un homme qui n'est qu'un simple employé tout en ayant le titre de surveillant peut fort bien appartenir à un syndicat.

M. Lanskaïl: Mais c'est au Conseil de décider si oui ou non il est un surveillant. Il s'agit de déterminer si la personne en question exerce des fonctions de gestion. L'embauche et le licenciement ne sont qu'un des aspects de la gestion. Le Conseil a pleins pouvoirs pour décider de cette question.

M. Perrault: Le Conseil continuerait à exercer ce pouvoir.

M. Lanskaïl: Je sais fort bien mais en faisant figurer le mot de surveillant dans le texte de loi, il est pratiquement inévitable qu'éventuellement des personnes réellement chargées de fonctions de gestion ne soient entraînées dans l'engrenage.

M. Perrault: Croyez-vous que les surveillants de l'industrie forestière de la Colombie-Britannique tiennent réellement à faire partie du syndicat?

M. Lanskaïl: Votre question équivaut à une réponse.

M. Perrault: Mais je ne pense pas qu'ils le veuillent.

M. Lanskaïl: Certainement pas. M. Strang vous a déjà parlé des débardeurs. Cette question des surveillants est un vrai casse-tête pour lui.

M. Perrault: Je le sais. Je voudrais maintenant poser une question au sujet de l'accréditation. Vous nous avez parlé des difficultés auxquelles l'Association canadienne de la construction doit faire face mais vous avez laissé entendre que bien souvent, elle était responsable de ses propres maux.

M. Lanskaïl: En effet.

M. Perrault: Néanmoins, elle cherche à obtenir un système d'accréditation, aux termes duquel tous les entrepreneurs seraient représentés par une association accréditée, qui deviendrait obligatoire à condition que la majorité des employeurs acceptent d'y être représentés.

Les représentants des remorqueurs voudraient une association où seuls soient représentés les patrons qui en feraient la demande. Vous semblez être en faveur de la suggestion des remorqueurs. Quel est votre avis au sujet de ces deux propositions concernant l'accréditation.

M. Lanskaïl: L'Association canadienne de la construction, tout en ayant raison sur le plan théorique, veut à mon sens aller trop vite. Il est prématuré, en effet, de vouloir rendre l'accréditation obligatoire. Nous proposons un système à la fois pratique et compatible avec les principes de liberté individuelle. D'après M. Armstrong, il faudrait que les patrons s'unissent.

Les patrons peuvent bien entendu s'unir avant l'ouverture des négociations collectives. Car, une fois qu'on fait partie d'un organisme, il faut y rester, quelles que soient les circonstances et les difficultés.

[Text]

sisters start jumping off the ship and accreditation, even where it is voluntary—you know, you join on a voluntary basis—you have to stay in. In other words, you get on the ship and you stay for the voyage no matter how perilous that voyage may be.

Mr. Perrault: Very well put. With respect to your views on Clause 149(2), I think we have all listened with interest to your case to delete “and” and substitute “or”. Do you not believe, even should these so-called waiver permissions and permissions be entirely removed, that it is possible for an application to be made to the board by the union to test the adequacy of the technological provisions which exist in the contract? Could you comment on that?

* 1115

Mr. Lanskill: I do not think so. I would like to see Section 149(2)(c) deleted altogether. But I think probably substituting “or” for “and” would accomplish the same result. I think the statute is pretty clear on that, that if you do reach an agreement under Section 149(2)(c)(i), that the union signs part of the collective agreement, the way I read the statute—maybe Mr. Armstrong reads it some other way, I do not know—is a complete and adequate defence to an application to the Labour Relations Board.

Mr. Perrault: Those are my questions, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you very much, Mr. Perrault. Our time has expires. If there are no more questions to the Employers' Council of British Columbia, I would like to thank the witnesses sincerely on behalf of the Committee for their very able presentation here today. I am sure that it has been very useful to us in our deliberations.

I thank you on behalf of all members of the Committee for appearing here today.

I would like now to call the witnesses from the Canadian Railway Labour Association. We have Mr. F. F. Walter sitting on my immediate right, who is the vice-chairman of the Canadian Railway Labour Association. Mr. R. Vandenberg is to his right. He is the Executive Secretary of the Association. Then we have Mr. W. G. McGregor who is a member of the Canadian Railway Labour Association. We would like to welcome these persons before the committee.

Do you have an opening statement, Mr. Walter, that you would like to make?

Mr. F. F. Walter (Vice-Chairman, Canadian Railway Labour Association): Mr. Chairman, we have distributed our brief, and we expect that the Committee has looked at it and given it some study. So today we have simply prepared a summary of the points that we would like to deal with briefly.

The points that we make in our brief are substantially the same as the position that we have made regarding Bill C-253 in the previous Parliament.

We feel that the bill is a positive step which will improve Canadian industrial relations by establishing a rational approach to such problems, especially with regard to technological change.

We are pleased to support strongly the basic principles of bill C-183.

In saying that we are pleased to support the basic principles, we would hope that your Committee would be able to put the bill through a process of refinement that might look after some of the difficulties that we see in the bill. We want to make clear again that we are certainly pleased

[Interpretation]

M. Perrault: Voilà qui est bien dit. En ce qui concerne l'article 149(2), nous avons écouté avec le plus grand intérêt votre suggestion visant à remplacer le mot «et» par le mot «ou». Croyez-vous que, même si on laissait tomber ces permissions, le syndicat pourrait demander au Conseil de statuer sur la valeur des dispositions relatives au changement technologique, prévues par convention?

M. Lanskill: Je ne le pense pas. Je voudrais que l'article 149(2)(c) soit entièrement supprimé. Je pense cependant que le résultat serait le même si l'on remplaçait «et» par «ou». Je crois que les termes sont assez clairs; si un accord est conclu en vertu de l'article 149(2)(c)(1), selon lequel le syndicat signe une partie de la convention collective—M. Armstrong le comprend peut-être d'une autre façon—empêche totalement de déposer une demande au Conseil des relations ouvrières.

M. Perrault: Je n'ai plus de question, monsieur le président.

Le vice-président: Je vous remercie, monsieur Perrault. Le temps dont nous disposons est écoulé: si vous n'avez plus de question à poser au Conseil des employeurs de la Colombie-Britannique, je voudrais, au nom du Comité, remercier sincèrement les témoins des observations qu'ils ont faites aujourd'hui. Je suis convaincu qu'elles ont été très utiles à nos délibérations.

Au nom de tous les membres du Comité, je vous remercie d'avoir comparu aujourd'hui.

Je voudrais maintenant inviter les représentants de l'Association des syndicats des cheminots du Canada. M. F. F. Walter, qui siège à ma droite, est vice-président de l'Association des syndicats des cheminots du Canada. M. R. Vandenberg est assis à sa droite. Il est secrétaire administratif de l'Association. Nous avons ensuite M. W. G. McGregor, membre de l'Association des syndicats des cheminots du Canada. Nous voudrions les accueillir au Comité.

Monsieur Walter, voulez-vous faire une déclaration d'introduction?

M. F. F. Walter (Vice-président de l'Association des syndicats des cheminots du Canada): Monsieur le président, nous avons distribué notre mémoire et nous espérons que le Comité l'a examiné. Nous nous sommes contentés aujourd'hui de préparer un résumé des sujets que nous voudrions aborder.

La position que nous avons adoptée dans notre mémoire est essentiellement la même que celle que nous avons eue à l'égard du bill C-253 de la session précédente.

Nous pensons que le bill est une mesure positive qui permettra d'améliorer les relations industrielles au Canada en abordant les problèmes de façon rationnelle, en particulier celui des changements technologiques.

Nous sommes heureux d'approuver fermement les principes fondamentaux du bill C-183.

Nous espérons cependant que votre comité pourra apporter certaines améliorations au bill pour résoudre certaines des difficultés qu'il présente. Nous voulons déclarer à nouveau que nous sommes entièrement satisfaits des principes fondamentaux. Il se pose cependant

[Texte]

with the basic principles. But there are three or four main difficulties that we feel will cause the legislation difficulty and cause it to operate not in the manner that we feel the members of Parliament and everyone concerned with the proposal would like to see it operate.

We are also pleased that the government has ratified Convention Number 87 of the International Labour Organization and has stated its support of free collective bargaining in Bill C-183.

• 1120

The Canadian Railway Labour Association used the preamble as an excellent framework for policy and the remainder of the Bill is an innovative and realistic attempt to put substance on that framework. It is argued that in Section 152, the inclusion of the criteria of "significant numbers" constitutes the basis for discrimination among workers and is in conflict with the International Labour Organization's convention No. 111. We note recently that the Minister of Labour has introduced a bill in the House that will further support the requirements of the ILO Convention No. 111 and we are in favour of this type of action. The most recent one, of course, is with regard to discrimination in employment, and we feel that this Section 152(2) does introduce a form of discrimination into the present legislation. We feel that it is ill-advised and that its retention will only lead to uncertainty and difficulty in future industrial relations for several reasons. Firstly, there is no definition of "significant" in the Bill.

Secondly, we do not accept the premise that the applicability of these provisions should be determined according to the number of employees to whom the collective agreement applies. Thirdly, the use of the term "significant" is a major departure from previous Canadian labour legislation for the law applied equally to all members of the bargaining unit. In addition, we question that the Canada Labour Relations Board will be able to deal properly and equitably with the issues which come before it because of this term "significant". We conclude, therefore, that the use of the term "significant" is undesirable and should be eliminated from the Bill because it renders the law unknowable and would prevent the law from applying equally to all members of the bargaining unit. It is also in contradiction of Convention 111, as we have previously mentioned.

We might also say at this point, although we did not make the point in our brief but it has occurred to us since, that the inclusion of the words "significant number" in the Bill may, at a later date, work to the disadvantage of a bargaining unit that has in its collective agreement a provision calling for steps to be taken to deal with technological change. In the railway industry, for example, most of these—in fact, I think all of these agreements provide that the final settlement of disputes arising out of technological change would be dealt with in some form of board of arbitration. Assuming that the term "significant number of employees" is left in the Bill, we can visualize a situation where a trade union would run up against a technological change situation and take it through the provisions of its collective agreement until the point is reached where you arbitrate the issues, having not been able to come to agreement. In this case we feel that an arbitrator may very well fall back on the wording of the Bill and say that a particular situation involved only a small number of employees and therefore was not significant, and rule against any kind of corrective action on that basis.

[Interprétation]

trois ou quatre difficultés principales, qui, à notre avis, empêchera la législation de s'appliquer comme tous les députés et tous les intéressés voudraient qu'elle s'applique.

Nous sommes également heureux que le gouvernement ait ratifié la convention numéro 87 de l'organisation internationale du travail et ait manifesté son appui au principe de négociation collective libre exprimé dans le bill C-183.

L'Association des syndicats des cheminots du Canada considère le préambule comme un cadre de politique

excellent et le reste du Bill comme des efforts nouveaux et réalistes pour introduire une substance dans ce cadre. On dit que dans l'article 152, l'expression «nombre appréciable» constitue une base de discrimination parmi les travailleurs et s'oppose à la convention numéro 111 de l'Organisation internationale du travail. Nous remarquons que le ministre du Travail a récemment présenté un Bill à la Chambre qui approuve les dispositions de la convention numéro 111 de l'OIT et nous approuvons ce genre de mesures. La question la plus récente est évidemment celle de la discrimination d'emploi et nous pensons que l'article 152(2) introduit effectivement une forme de discrimination dans la législation actuelle. Nous pensons que si cet article est conservé, il ne provoquera que des incertitudes et des difficultés dans les Relations industrielles futures, ceci pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le Bill ne comporte aucune définition du terme «appréciable».

En second lieu, nous n'acceptons pas le fait établi selon lequel l'applicabilité de ces dispositions dépend du nombre d'employés auxquels s'applique la convention collective. Troisièmement l'emploi du terme «appréciable» est contraire à la précédente législation canadienne du travail, car la Loi s'appliquait également à tous les membres de l'unité de négociation. En outre, à cause de ce terme «appréciable», nous doutons que le Conseil canadien des relations ouvrières puisse traiter convenablement et équitablement les questions qui lui seront posées. Nous déclarons donc que l'emploi du terme «appréciable» n'est pas souhaitable et qu'il doit être supprimé du Bill car il rend la Loi aléatoire et l'empêcherait de s'appliquer également à tous les membres de l'unité de négociation. Comme nous l'avons déjà mentionné, ceci est également contraire à la convention 111.

Bien que nous l'ayons déjà indiqué dans notre mémoire, mais la situation s'est produite depuis, nous voudrions également ajouter que l'inclusion dans le bill des termes «nombre appréciable» risque plus tard, de porter préjudice à une unité de négociation dont la convention collective comprend une disposition prévoyant que certaines mesures seront prises en matière de changements technologiques. Dans l'industrie du chemin de fer, par exemple, la plupart des conventions prévoient qu'un conseil d'arbitrage décidera du règlement définitif des conflits résultant des changements technologiques. Si l'on suppose que le terme «nombre appréciable d'employés» est conservé dans le bill, nous pouvons prévoir qu'un syndicat se trouvant dans une situation de changements technologiques, se reporte aux dispositions de sa convention collective jusqu'à ce qu'il faille avoir recours à l'arbitrage, sans avoir conclu d'accord. Dans ce cas, nous pensons que l'arbitre peut très bien se reporter aux termes du Bill et déclarer qu'une situation particulière ne faisait qu'intervenir qu'un petit nombre d'employés et n'était donc pas appréciable, ce qui éliminerait toutes sortes de mesures correctives.

Nous approuvons le principe fondamental défini aux articles 149 à 153 du Bill et nous ne voyons pas comment

[Text]

We are in agreement with the basic principle set forth in Sections 149 through 153 of the Bill and fail to see how these sections can be interpreted as being either pro-management or pro-labour. The Bill places the burden of action on the parties to the collective agreement and we maintain that this is where it should be.

The Bill also provides for satisfactory methods of dealing with technological change in the event that one or both parties to a collective agreement is unwilling or unable to do so. We find that the definition of technological change in the Bill is too general and will lead to disputes between parties over whether a specific change by management does or does not constitute technological change. We therefore propose that the definition of "technological change" should be altered to read:

Technological change is understood to mean a change that is deemed by the Canada Labour Relations Board to be one which has a material effect on working conditions as established by practice, custom or collective agreement.

• 1125

We do not intend, by this, that the proposed section 149(1)(a) should be changed: that wording could stay in there. We simply propose that a definition be included in the definition section defining "technological change", and, as we see it, our definition is in line with what Mr. Justice Freedman was talking about in his report of his inquiry on "run-throughs".

In that situation, Mr. Justice Freedman said that if the effects of technological change had no adverse effects on the working conditions, then there was nothing to prevent the employer from putting into effect the technological change. However, if it did have an effect on working conditions, then it would have to be a matter that was settled by collective bargaining.

To decide whether this did or did not have an effect on working conditions, Mr. Justice Freedman proposed some sort of tribunal that would arbitrate that issue alone and not arbitrate the working conditions. We find that that is, from our point of view, the best approach to the problems raised by technological change.

We further suggest that the proposed Section 150(1), which currently reads in part, and I quote:

... a technological change that is likely to affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of his employees.
should be altered to read, and I quote:

a technological change that constitutes a material change in working conditions.

That suggestion is made simply to bring it in line with the interpretation of "technological change" that we have suggested. The railway unions feel that such an interpretation would not tie down the employers in making technological changes as they seem to feel that it might. Our reason for saying this is that the term "material change in working conditions" gives the parties some leeway to decide whether or not a technological change should go through.

Of course, tied in with the rest of the bill, this decision would be in the hands of the Canada Labour Relations Board, which we agree to; but we say further that the structure of the Canada Labour Relations Board should be somewhat different than proposed in the bill for the

[Interpretation]

ils peuvent être interprétés comme étant en faveur de la gestion ou de la main-d'œuvre. Le Bill laisse la responsabilité des mesures aux parties de la convention collective et nous maintenons que c'est là ce qu'il faut.

Le Bill prévoit également des méthodes satisfaisantes en matière de changements technologiques au cas où l'une ou l'autre ou les deux parties à une convention collective ne veut ou ne peut pas le faire. Nous pensons que la définition du changement technologique donnée dans le bill est trop générale et suscitera des conflits entre les parties pour savoir si un changement précis de la part de la gestion constitue ou non un changement technologique. Nous proposons donc que la définition de «changements technologiques» soit modifiée de la façon suivante:

«Changement technique» s'entend d'un changement que le Conseil canadien des relations ouvrières juge être un changement qui exercera un effet important sur les conditions de travail établies par l'usage, la coutume ou une convention collective»

Nous ne voulons pas dire que l'article 149(1)(a) devrait être amendé: le libellé pourrait demeurer. Nous proposons qu'une définition de changements technologiques soit incluse dans les définitions, et à notre avis, notre définition coïncide avec ce dont parlait M. le juge Freedman dans son rapport sur les parcours étendus.

Dans ce cas-là, M. le juge Freedman a dit que si un changement technologique n'avait pas d'effets défavorables sur les conditions de travail, rien n'empêchait l'employeur de mettre le changement technologique en vigueur. Si, par contre, le changement technologique modifiait les conditions de travail, la question devrait être décidée par voie de négociations collectives.

Afin de décider si le changement technologique modifiait les conditions de travail, M. le juge Freedman a proposé un tribunal arbitral qui déciderait seulement de cette question et non pas des conditions de travail. A notre avis, ceci constitue la meilleure façon de résoudre les problèmes résultant d'un changement technologique.

Nous proposons aussi que l'article 150(1) qui se lit en partie comme suit:

... un changement technologique qui aura vraisemblablement pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important de ces employés ...

devrait être amendé et se lire comme suit:

un changement technique qui constitue une modification importante des conditions de travail.

Nous faisons cette suggestion afin que l'article soit conforme avec l'interprétation de changements technologiques que nous avons proposés. Les syndicats des cheminsots estiment qu'une telle interprétation serait moins restrictive pour les employeurs qui désirent réaliser des changements technologiques. A notre avis, les mots «modifications importantes des conditions de travail» laissent aux parties le choix de décider si un changement technologique devrait être exécuté ou non.

Bien sûr, conformément au projet de loi, cette décision resterait avec le Conseil canadien des relations du travail. Nous sommes d'accord avec le concept d'un Conseil canadien des relations du travail mais nous croyons que la structure du Conseil devrait être différente de celle propo-

[Texte]

very reason that they would be dealing with very important matters from the viewpoint of labour.

Further, we take strong objection to that part of the proposed Section 107 relating to the definition of "strike", part (b) of that definition, which includes "a slowdown of work". We contend that the government has confused two entirely different actions and that such a definition will create intolerable legal questions. Such a definition will not be beneficial to good industrial relations in Canada.

We consider the decision to make the activities of the Canada Labour Relations Board full-time as a wise move but question the wisdom of changing the nature of the board's composition. It has been the experience of our association that the present system operates to ensure a considerable amount of expertise on the board and that representatives of labour and management can be dispassionate in their approach to issues before them. It seems that we are somewhat in line with the previous group, the Employers' Council of British Columbia, on that point.

Our association also contends that the proposed Section 194 which provides that no prosecution may be instituted except with prior consent in writing of the Minister of Labour is outdated. We recommend that Bill C-183 be changed to provide for recourse to the Canada Labour Relations Board since it will be a full-time board and since we hope that it will have personnel that have expertise in handling such questions.

Lastly, we find that two parts of the proposed legislation are redundant. One is to be found in proposed Sections 182 and 183 which would declare a strike or a lockout unlawful if it was likely to occur in contravention of the bill. On this particular part of the bill we feel that to give any board or any tribunal or even a court the job of trying to declare that someone intends to go on strike or intends to lock out, unless they actually announce that they are going to do this, is an almost impossible task. That is why we feel the proposed section of the act does not lend anything to the legislation, except possibly some confusion.

• 1130

The second case of wording that we feel might be redundant, or is redundant, is in proposed Section 149(2)(c)(ii), which is superfluous in view of the wording of proposed Section 149(2). I will just turn to my brief on that section because we did not enlarge on it here. It deals with the situation of requiring a trade union to include in its collective agreement a declaration that Sections 150, 152 and 153 do not apply.

I heard the previous group make reference to this, too, and they suggested a change from the word "and" to "or". We propose that the whole subsection 149(2)(c)(ii) be eliminated entirely.

Mr. Perrault: What was that again, 149?

Mr. Walter: Subsection 149(2)(c)(ii). As we understand it, proposed Section 149, provides that the technological agreement sections, 150, 152 and 153, would not apply if the collective agreement had in it arrangements for dealing with this sort of problem. As far as that section is concerned, we find nothing particularly wrong with that.

In other words, if the trade union has the protection in their collective agreement then there seems to be no reason to call on the proposed act to do anything further. To that extent it will encourage employers and employees

[Interprétation]

sée dans le projet de loi parce que le conseil traiterait des questions très importantes du point de vue de la main-d'œuvre.

En ce qui concerne l'article 107 ayant trait à la définition de «grève», nous nous opposons fortement à l'alinéa (b) qui comprend «un ralentissement du travail». Nous soutenons que le gouvernement a confondu deux activités complètement différentes et qu'une telle définition créera d'innombrables problèmes juridiques. Une telle définition ne se prêtera pas à de bonnes relations industrielles au Canada.

Nous appuyons la décision que les activités du conseil canadien des relations du travail seront des activités à plein temps mais nous constestons le fait d'avoir changer la nature de la composition du conseil. Dans l'expérience de notre association, le système actuel assure beaucoup de compétence sur le conseil et assure que les représentants de la main-d'œuvre et de la direction peuvent juger impartialement les questions. Il semble que nous sommes d'accord avec le groupe précédent, le conseil des employeurs de la Colombie-Britannique, à ce sujet.

Notre association soutient aussi que l'article 194 qui prévoit qu'il ne peut être intenté de poursuite pour une infraction qu'avec le consentement par écrit du ministre est dépassé. Nous recommandons que le Bill C-183 soit amendé afin de prévoir un recours au Conseil canadien des relations du travail vu qu'il sera un conseil permanent et vu que nous espérons que les membres du conseil seront compétents pour traiter de telles questions.

Enfin, nous estimons que deux parties du projet de loi sont pathologiques. La première se trouve dans les articles 182 et 183 qui prévoit qu'une grève ou une fermeture seraient déclarées illégales si vraisemblablement la grève ou la fermeture se produisaient en violation du projet de loi. Pour ces dispositions particulières du bill il nous semble que ce soit une tâche presque impossible pour une commission ou un tribunal d'affirmer que quelqu'un a l'intention de se mettre en grève ou de faire un lock-out, s'il ne l'annonce pas lui-même. Voilà pourquoi l'article

proposé n'apporte rien de neuf, sauf un peu plus de confusion.

La deuxième proposition que nous jugeons n'être qu'une répétition concerne l'article 149(2)(c)(ii) qui est superflu, compte tenu du libellé de l'article 149(2). Je vais m'en tenir simplement à mon mémoire pour ce qui est de cet article parce que nous n'avons pas fait beaucoup de commentaires à ce sujet. Il s'agit d'une situation où l'on demande qu'un syndicat inclut dans sa convention collective une déclaration comme quoi les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas.

J'ai entendu le groupe précédent qui a référé justement à cet état de choses et ils ont proposé de changer le mot «et» par le mot «ou». Nous proposons par ailleurs que l'article 149(2)(c)(ii) soit éliminé complètement.

M. Perrault: Qu'avez-vous dit, 149?

M. Walter: L'article 149(2)(c)(ii). Si je comprends bien, l'article 149 prévoit que les articles 150, 152 et 153 sur les changements technologiques ne s'appliqueraient pas si la convention collective avait prévu ce genre de problème. En ce qui concerne l'article 149 dont je viens de parler, il semble qu'il n'y ait pas grand-chose d'erronné là-dedans.

Autrement dit, si le syndicat est protégé de par sa convention collective, il semble alors que l'on n'ait pas besoin d'inclure dans le bill d'autres dispositions à ce sujet. Jusqu'à un certain point, cela encouragera les employeurs et

[Text]

to bargain collectively and put this sort of language in the collective agreement.

However, as we read the proposed act subsection 149(2) can be entirely eliminated if the collective agreement contains provisions which—and this is under (c)(i):

149(2)(c)(i) are intended to assist employees affected by any technological change to adjust to the effects of the technological change, and

(ii) specify that sections 150, 152 and 153 do not apply, during the term of the collective agreement, to the employer and the bargaining agent.

In our opinion (c) does not provide nearly the wide protection for the worker that (a) and (b) do. By adding this last subsection to (c) you are requiring the employer and the employees' representative to make a value judgment of how their collective agreement will stand up under practice. I am sure most of you will appreciate that when a collective agreement is signed, sometimes under pressure on both sides, it is not always understood until the collective agreement has been in effect for some time just how it will work or what advantage it will be or whether it will solve some of the problems it was intended to solve. So by specifying that the trade union and the employer waive their rights under the proposed act as required in this subsection (c)(ii), it would seem that you are asking the trade unions to sign away a right provided under the legislation in return for something they may think they have in the collective agreement, which they may discover to their sorrow later in that they do not actually have protection in the collective agreement that they intended.

• 1135

Those are all the points I want to cover, Mr. Chairman. I hope the Committee will take time to read our brief carefully and study it. We have expanded on all of these points in the brief.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Walter. The first questioner is Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Walter, could we look at the proposed section you just finished with, proposed Section 150. There has been some discussion about the wording in there. Can we look at "significant" in proposed Section 150(1), page 36, then down a little further are the words:

(c) the approximate number and type of employees likely to be affected . . .

I know we have had some representation expressing concern about these words. Do you have any way of knowing how these could be spelled out in the legislation so that you would know exactly what it was referring to? I think the concern the Minister or the Deputy Minister stated when he was here, when we opened hearings on this bill, was that if you try to nail down the exact number and types—we are looking at proposed Section 150(2)(c) now—of employees likely to be affected, it may be detrimental to those who could be affected by any change. Would you care to cast your opinion on that question?

[Interpretation]

les employés à négocier collectivement et à insérer dans le texte de la convention collective des dispositions à ce sujet.

Toutefois, lorsque nous étudions le texte de la loi, il nous semble que l'article 149(2) pourrait être complètement éliminé si, dans la convention collective, il y avait des dispositions à cet égard. Je cite maintenant le paragraphe (c) alinéa (i):

149(2)(c)(i) qui sont destinées à aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement, et

(ii) qui spécifient que les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas pendant la durée stipulée de la convention à l'employeur et à l'agent négociateur.

A notre avis, l'alinéa (c) ne prévoit pas de protection aussi étendue pour le travailleur que les alinéas (a) et (b). En ajoutant cette disposition à l'alinéa (c), vous exigez que l'employeur et le représentant des employés fassent un jugement de valeur sur la façon dont leur convention collective s'appliquera. Je suis certain que la plupart d'entre vous seront d'accord pour dire que lorsqu'une convention collective est signée, parfois sous des pressions exercées par les deux parties, on ne sait pas, jusqu'à ce qu'elle ait été en vigueur pendant un certain temps, à quel point cette convention fonctionnera bien ni quels avantages elle apportera pour résoudre les problèmes qu'on a l'intention de résoudre. Donc, en spécifiant que le syndicat et l'employeur abandonnent leurs droits, comme le bill l'exige au paragraphe (c)(ii), il semble que vous demandez au syndicat d'abandonner un droit prévu par la loi, en contrepartie de dispositions réglant un problème qu'ils estiment avoir déjà réglé dans leur convention collective. Il se peut que plus tard, à leur désagrément, ils découvrent qu'aucune protection n'est réellement prévue dans les dispositions de la convention collective qu'ils avaient l'intention de signer.

Voilà tout ce que j'avais à dire, monsieur le président. J'espère que les membres du Comité auront le loisir de prendre connaissance de notre mémoire. Tous ces points sont beaucoup plus détaillés dans le mémoire.

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur Walter. M. Skoberg est premier sur la liste.

Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Je vous remercie, monsieur le président.

Monsieur Walter, pourrions-nous examiner l'article 150 dont vous venez de parler. Sa rédaction a été discutée. Pourrions-nous examiner le terme «important» dans l'article 150(1) à la page 36; et un peu plus bas la phrase:

(c) le nombre approximatif et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés . . .

Ces termes ont déjà été contestés par ses témoins. Sauriez-vous comment exprimer ces idées dans la législation, de façon à savoir exactement de quoi on parle? Dès les premières audiences sur ce bill, le ministre ou le sous-ministre craignaient que si l'on définissait trop précisément le nombre et les catégories d'employés susceptibles d'être touchés—je vise l'article 150 (2) (c)—ceci nuirait aux employés susceptibles d'être touchés par n'importe quel changement. Voudriez-vous parler sur ce sujet?

[Texte]

Mr. Walter: I cannot say that I see anything wrong with the term "the approximate number" in the context that applies here, that is, with regard to the notice. If you were serving notice to the Canada Labour Relations Board for them to review the situation to see whether you did have a technological change problem and you stated an approximate number, I do not see where that would tie the union down. I cannot see any difficulty there.

Mr. Skoberg: Then how would you deal with the word "significant" in proposed Section 150(1)?

Mr. Walter: We simply propose in our brief that you take out the term "a significant number" and have the bill apply in all respects to each person in the bargaining unit. Staying within the railway industry we can see that one group of employees, maybe as many as 10, may be affected by a technological change. When the Canada Labour Relations Board gets around to considering the specific problem, they may consider that 10 employees out of the whole railway industry or even 10 employees out of that group of employees is not significant and therefore the provisions of the bill do not apply.

I have used that example because we have collective agreements that would take us out from under proposed Sections 150 to 153. I am not suggesting that we will get rid of those agreements in the next round, but it may be that some railway union might decide that the bill is better than their collective agreement and serve notice to get rid of this collective agreement. That is a possibility. Therefore, we feel that the bill should apply equally even to one man. If one man has his working conditions adversely affected—and this is going back to Freedman—then that should be a matter for collective bargaining.

Mr. Skoberg: If we could turn to proposed Section 167 on page 46, I asked the employers association that was before us previously the same question. Would you be concerned with the duties of the commissioners and the powers given in proposed Section 167(a)(ii). Really the question is whether or not the parties themselves are capable of determining what a dispute is without having that provision in the bill.

• 1140

The Vice-Chairman: Mr. Walter.

Mr. Walter: I would have to take that under consideration. We have reviewed the bill generally and I do not think there was any discussion on that. I do not think I am prepared to answer that, unless Mr. McGregor here is.

Mr. Skoberg: If we look at Clause 197, powers granted under the provisions of the bill before us, where the Minister may determine:

... where he deems it expedient, may do such things

Perhaps these powers should be defined if we are going to have that type of clause included.

Mr. Walter: I think there should be some definition of the terms of reference of the Canada Labour Relations Board. I must admit that we have centred our thoughts mostly on technological change. If technological change is defined somewhat better from our point of view than it is in the bill, then this would constitute terms of reference for the Canada Labour Relations Board and I think it would solve any problems that we might have.

[Interprétation]

M. Walter: Je ne vois rien de mal à l'expression «le nombre approximatif», dans le contexte où elle se trouve, c'est-à-dire, au sujet de l'avis. Si un avis était adressé au Conseil des relations du travail du Canada afin de réviser une situation où on croit avoir un problème à cause d'un changement technologique, à mon avis, un chiffre approximatif pourrait être donné sans lier le syndicat. Je n'y vois aucune difficulté

M. Skoberg: Alors comment interprétez le terme «important» dans l'article 150 (1)?

M. Walter: Dans notre mémoire, nous proposons d'éliminer l'expression «un chiffre important» et nous proposons que le bill s'applique à chaque membre de l'unité de négociation. Dans l'industrie ferroviaire un changement technologique peut toucher un groupe d'environ 10 employés. Lorsque le Conseil des relations du travail examine ce problème particulier, il pourra considérer que 10 employés de toute l'industrie ferroviaire ou d'une section d'employé ne constituent pas un nombre important et la loi ne s'appliquera pas.

Je cite cet exemple parce que nous avons des conventions collectives qui fournissent une échappatoire aux articles 150 à 153. Je ne suggère pas de nous débarrasser de ces conventions, mais un syndicat ferroviaire pourrait décider que le bill est préférable à sa convention collective et donner avis, afin de s'en débarrasser. Voilà une possibilité. Donc, je crois que le bill devrait s'appliquer également à tous, même à un seul individu. Si un homme sent que ses conditions de travail sont touchées—comme c'est le cas à Freedman—il a raison de recourir aux négociations collectives.

M. Skoberg: J'aimerais passer à l'article 167 à la page 46 afin de vous poser la question que j'ai posée à d'autres associations d'employeurs. Est-ce que les fonctions des commissaires et les pouvoirs définis par l'article 167 (a) (ii) vous semblent constestables? Au fond, c'est aux parties elles-mêmes qu'à la loi de déterminer s'il y a conflit.

Le vice-président: Monsieur Walter.

M. Walter: Il faudrait que j'étudie la question. Nous avons examiné le bill de façon générale et il n'y a pas eu de discussion à ce sujet. Je ne suis pas préparé pour répondre à la question; peut-être M. McGregor l'est-il?

M. Skoberg: Examinez l'article 197, concernant les pouvoirs accordés aux termes des dispositions du bill et stipulant que le ministre peut:

... lorsqu'il le juge à propos, accomplir les choses... Ces pouvoirs devraient peut-être être définis si cet article est adopté.

M. Walter: Il faudrait définir les attributions du Conseil canadien des relations ouvrières. Je dois avouer que nous nous sommes davantage penchés sur la question des changements technologiques. S'ils sont mieux définis par nous que par les auteurs du bill, cela signifie que les fonctions du Conseil canadien des relations ouvrières seront bien établies et tous nos problèmes seront résolus.

[Text]

Mr. Skoberg: Let us go back to the technological change provision. At one time on the railroad there was a considerable amount of contracting out. Are you aware of just how much contracting out there is done, particularly amongst the Brotherhood of Maintenance of Way Employees? It would pertain to other crafts as well but I think this is where there has been a considerable effect.

Mr. Walter: I do not think there has been a great deal of contracting out in recent years, except with regard to new construction. The work force on the railway has been reduced to about the bare necessities, and to contract out now except on a long-term planned project I do not think is practical for the railways.

Mr. Skoberg: The provision has been introduced under the Saskatchewan bill but I do not think the regulations have been made yet. Their technological change does contain a provision for the removal by an employer of any part of his work, undertaking or business. I am wondering what your association may think of that type of proposal, where you would include that in so far as the meaning of the technological change is concerned?

Mr. Walter: As we read the technological change clause, I think that if that is not implicit in what is written in the technological clause, then we would agree that something more definite should go in. If the employer makes a change that would remove from one craft or group on the railway certain duties that have been historically theirs or have been covered by collective agreement, then we would consider that this is a technological change.

As a matter of fact, our collective agreements are broader than simply dealing with technological change. They deal with managerial innovation—I think the term is, or words to that effect—where the operation has changed. It may not necessarily include the introduction of a new machine. If that has a change on working conditions, then this is also dealt with under the collective agreement.

Mr. Skoberg: Could you tell the Committee, Mr. Walter, if there is any way of knowing how many contracts on the railroad now do not have a technological change provision? Are there many left yet that do not have some type of protection against technological change?

Mr. Walter: Right off the top of my head I would say they all have it, but I would like to have Mr. Vanderberg here check that out and write your Chairman if that would be suitable.

The Vice-Chairman: That is acceptable to the Committee.

Mr. Skoberg: Thank you. I imagine my 10 minutes are up so I will go to the bottom of the list.

The Vice-Chairman: Mr. Perrault.

• 1145

Mr. Perrault: Mr. Chairman, previous witnesses have suggested that they do not oppose the inclusion of Section 149(2)(c)(i) and (ii) and this witness has stated that he would like to see the deletion of Section 149(2)(c) entirely. Would you further develop the position that you have taken, which I conclude is one which suggests that after a collective agreement has been signed and this agreement is in operation a situation could arise where the union might with some justification feel there are inadequacies in the area of providing against the injurious effects of technological change and might seek to go back to the Board. Is this what you are telling us?

[Interpretation]

M. Skoberg: Revenons à la disposition concernant les progrès technologiques. A un moment donné, les chemins de fer ont passé beaucoup de contrats avec des gens de l'extérieur. Avez-vous une idée du nombre de contrats ainsi passés, surtout parmi la Fraternité des employés chargés de l'entretien des voies? Cela s'appliquerait à d'autres métiers aussi, mais c'est là que l'effet s'est fait sentir davantage.

M. Walter: On a passé peu de contrats avec l'extérieur dans les dernières années, sauf dans la construction. Le nombre des cheminots a été réduit au minimum et je ne crois pas qu'il soit pratique pour les chemins de fer de passer des contrats avec l'extérieur.

M. Skoberg: Cette disposition a été adoptée dans le bill de la Saskatchewan, mais les règlements ne sont toujours pas établis. Leur notion de progrès technologique comprend la suppression, par l'employeur, de toute partie de ses travaux, entreprise ou affaire. Que pense votre association de ce genre de proposition? Où la placez-vous en ce qui concerne la signification des progrès technologiques?

M. Walter: Si la lecture de la clause sur les progrès technologiques ne nous convainc pas que la chose y est implicite, il faudrait y ajouter des précisions. On considère comme changement technologique le fait qu'un employeur retire à un corps de métier ou à un groupe de travailleurs certaines tâches qui leur ont appartenu de tout temps ou qui tombent sous le coup d'une convention collective.

En fait, nos conventions collectives renferment plus que les simples progrès technologiques. Elles traitent d'innovations directoriales, je crois que c'est le terme employé, ou d'autres mots aux endroits où les opérations ont changé. Cela n'implique pas nécessairement la mise en service de machines neuves. La convention collective en fait mention si cela influence les conditions de travail.

M. Skoberg: Monsieur Walter, pouvez-vous dire au comité s'il est possible de savoir combien de conventions des sociétés de chemins de fer contiennent une disposition concernant les progrès technologiques? Y en a-t-il encore beaucoup qui n'offrent pas de protection contre ces changements?

M. Walter: Si ma mémoire est bonne, ils en ont tous, mais je vais demander à M. Vanderberg de vérifier et de communiquer avec le président, si cela vous convient.

Le vice-président: Cela convient au comité.

M. Skoberg: Merci. Mes dix minutes doivent être écoulées. Je me retrouve donc au bas de la liste.

Le vice-président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur le président, des témoins précédents nous ont dit qu'ils ne s'opposaient pas à l'inclusion de l'article 149(2)(c)(i) et (ii) et le témoin se déclare en faveur de la suppression totale de l'article 149(2)(c). Pourriez-vous nous expliquer avec un peu plus de précision vos motifs? Vous semblez dire qu'à la suite de la signature d'une convention collective et de son application, il est possible que le syndicat pense avec justesse qu'il y a certaines anomalies dans la clause concernant les conséquences des changements technologiques et veuille se représenter devant la Commission. Ai-je bien compris?

[Texte]

Mr. Walter: Yes.

Mr. Perrault: In other words, you are saying we could sign an agreement in good faith and find out that we are locked in and have no redress.

Mr. Walter: We are locked into the collective agreement.

Mr. Perrault: Could you give us some examples of that?

Mr. Walter: It would be just a hypothetical example, I suppose.

I would not want to specify the conditions. But, simply, you might sit down with the employer and try and work out a problem involving technological change and certain provisions might be made. Let us say that provisions are made to move the employees from point "A" to point "B" and the employer agrees to purchase their homes at point "A" for a set value—which is a situation that could bring us back to the problem we had at Nakina with the railways. Now having signed an agreement such as proposed in Section 149(2)(c)(i) and (ii) the employees might agree on a set amount for their homes and a set amount for moving and then by the time the railway gets around to putting the move into effect we might see that the market value at point "B", which could be the City of Toronto, has jumped considerably and, having signed away your right under the act to some action under Sections 150, 152 and 153, you would have no recourse but to accept the amount that was agreed to. That is the best I can do for an example.

Mr. Perrault: But would you not say this is one of the normal hazards one encounters in the process of collective bargaining? Is it not a journey into faith under the best of circumstances. You hope it is going to work out well and that during the next open period you hope to negotiate more skill-fully, if possible, to avoid a recurrence.

Mr. Walter: That is quite right to a degree, but here we are dealing with a situation that may not have been considered when the main agreement was signed.

Mr. Perrault: Sure.

Mr. Walter: If we are going to accept the principle that Mr. Freedman talked about, that the precise terms of the collective agreement not lock in the employee for the full term of the collective agreement but rather be open to negotiation where these terms affect working conditions, then I think we have to get rid of that clause—because, aside from what the employer group mentioned here, you are asking a trade union to bargaining away some of the protection that this act is designed to give them.

Mr. Perrault: The other side would say that you were trying unfairly to get two bites at that apple and that this will cause turmoil in industry. How do you answer that?

Mr. Walter: I answer that by saying that the management has the first bite at the apple, because they sign an agreement in good faith setting down the working conditions and these working conditions should prevail for the life of the contract. We should have the stability at least. But then, of course, along comes the old management prerogative of residual rights theory, which says that anything that is not in the collective agreement can be changed. That is what this exercise is all about. That is what Freedman was talking about.

[Interprétation]

M. Walter: Oui.

M. Perrault: En d'autres termes, vous dites qu'on peut très bien signer une convention en toute bonne foi et se retrouver pieds et poings liés sans aucun recours.

M. Walter: Pieds et poings liés par la convention collective.

M. Perrault: Pourriez-vous nous donner quelques exemples?

M. Walter: Je ne peux vous présenter qu'un exemple type, je pense.

Je ne veux pas faire d'attaque personnelle. Il peut y avoir le cas où vous discutez avec un employeur et vous essayez de résoudre un problème impliquant des changements technologiques. Vous prévoyez certaines dispositions. Supposons que ces dispositions prévoient le déplacement des employés d'un point A vers un point B et que l'employeur accepte d'acheter les domiciles du point A à un certain prix. Situation qui nous ramène au problème que nous avons connu avec les chemins de fer à Nakina. En signant cette convention telle que proposée dans l'article 149(2)(c)(i) et (ii) les employés ont accepté une certaine somme pour leur maison et une certaine somme pour leur déménagement et lorsque la compagnie de chemins de fer prend la décision d'appliquer cette mesure, on s'aperçoit que la valeur du marché au point B, qui pourrait être la ville de Toronto, a considérablement augmenté, et ayant renoncé à votre droit aux termes de la loi à quelque action que ce soit dans les articles 150, 152 et 153, vous vous retrouvez sans recours et vous devez accepter le montant initial. C'est le meilleur exemple que je puisse donner.

M. Perrault: Je suis tout à fait d'accord, mais ne pensez-vous pas qu'il s'agisse d'un des risques normaux que l'on court avec les conventions collectives? Tout cela a été fait de bonne foi. Vous espérez que cela marchera et que lors de la prochaine négociation, vous essayerez, si possible, d'éviter le renouvellement de ce genre de problème.

M. Walter: Vous avez raison jusqu'à un certain point. Mais s'il s'agit peut-être d'une situation qui n'a pas été envisagée lorsque l'accord principal a été signé.

M. Perrault: Bien sûr.

M. Walter: Si vous acceptez le principe dont a parlé M. Freedman, à savoir que les termes précis de la convention collective ne lient pas l'employé pour la durée totale de cette dernière mais qu'elle peut être réouverte à la négociation lorsque ces termes affectent les conditions de travail, alors on peut dire que l'on s'est débarrassé de cet article, car, en plus de ce que le groupe de patronnat a dit, vous demandez à un syndicat de négocier une partie de la protection que cette loi a pour but de lui donner.

M. Perrault: On vous répondra que vous essayez injustement de manger deux parts du gâteau et que cela causera des remous dans l'industrie. Qu'en pensez-vous?

M. Walter: C'est la direction qui mange la première part car elle signe une convention en toute bonne foi en établissant les conditions de travail et ces conditions de travail devraient prévaloir pendant la durée du contrat. Il devrait au moins y avoir une certaine permanence. Évidemment on en revient toujours à la théorie des droits non attribués qui permet à la direction d'agir à sa discrétion en tout ce qui ne fait pas l'objet d'une clause dans la convention collective. C'est de cela que monsieur Freedman parlait.

[Text]

• 1150
Mr. Perrault: This has been referred to earlier and perhaps I am going over old ground but on page 4 of the brief you say:

By establishing a criteria of 'significant number', the Government has established a method whereby workers equally adversely affected by technological change,...

and so on. That "significant number" surely could be just one person. Is it not really a decision of the Labour Relations Board to determine whether or not one or two people constitute a significant number? There is nothing in this bill to preclude that possibility.

Mr. Walter: That is right. We would say there should be something in the bill that defines a "significant number". We realize that is an impossible task.

Mr. Perrault: It is a judgmental decision really.

Mr. Walter: Yes, that is right. However, we also say that there is no need for this because the legislation should apply to 1 man as well as to 100 men. Therefore, there is no need for that decision. If the technological change proposed by management has an effect on working conditions, then that should become a subject matter for negotiation, whether it affects 1 man or 1,000 men.

Mr. Perrault: It is the word "significant" though. You could interpret that in another way. You could say, if this is a change of important traumatic proportions, whether it refers to 1 man or a number of men, then something must be done about it. If it is a small insignificant change, then the problem is not nearly as severe or is not the kind of problem to call for the same kind of remedial action.

With due respect to your position, perhaps you are being unduly concerned about that. The Minister has stated that the board is going to be made up of representations from both labour and management. We are going to try to strike a balance of good judgment on that board, so the board can determine that.

Mr. Walter: That may be but it still puts in the lap of the Canada Labour Relations Board of determining exactly what a "significant number" constitutes.

Mr. Perrault: As you have pointed out though, how do you define "significant"? It is a difficult task.

Mr. Walter: That is why we are suggesting to you that you are giving them a difficult task. If you eliminate "significant number" they would not have this task. If you went along with the definition of "technological change" that we suggest, then the board would be looking not at how many people are involved but rather whether or not the technological change constitutes a material change in working conditions. If you look in our brief on page 14, the terminology that we use is that Section 150(1) be changed to read:

"a technological change that constitutes a material change in working conditions."

Therefore, when you do that the Canada Labour Relations Board are not concerned with numbers at all. They simply look at the situation and decide whether this has a material change or effect in working conditions. If it does, then it is something that should be dealt with. If it does not, then management is free to go ahead and make the change.

[Interpretation]

M. Perrault: A la page 3 de votre mémoire il est dit:

«Le critère qui détermine un «nombre important» indique que la méthode du gouvernement est de veiller à ce que les travailleurs qui du même coup seraient affectée d'une façon adverse par le changement technique...»

et cela continue. En fait de «nombre important» il ne pourrait s'agir que d'une personne et en fin de compte c'est à la Commission des relations du travail d'en décider. Il n'y a rien dans ce projet de loi qui dise le contraire.

M. Walter: C'est vrai. On devrait y déterminer quel est ce «nombre important», mais, à toute fin pratique, c'est impossible.

M. Perrault: C'est une question de bon sens, en somme.

M. Walter: C'est bien cela. N'oublions pas que la loi vaut pour l'individu, non seulement pour un groupe. Si le changement technique envisagé par la direction modifie les conditions de travail d'un homme ou de mille hommes, c'est du pareil au même: cela devra se régler par la négociation.

M. Perrault: J'en reviens au mot «important». On pourrait voir cela d'une autre façon. Si le changement est important, peu importe si cela touche un ou plusieurs hommes, et s'il prend des allures inquiétantes, c'est sûr qu'on devra apporter les corrections qui s'imposent. Mais si le problème est moindre on agit en conséquence.

Sans vouloir vous offenser, je me demande si vous n'accordez pas un peu trop d'importance à tout cela. Le ministre a bien dit que la commission serait composée de représentants des parties patronale et syndicale. Nous y aurons des hommes au jugement sûr qui pourront régler la question.

M. Walter: Fort possible, mais il reviendra tout de même à la Commission des relations du travail de décider ce que veut dire ce «nombre important».

M. Perrault: Comme vous l'avez fait remarquer, que veut dire «important»? Elle aura la tâche difficile.

M. Walter: Évidemment, mais si on rayait tout simplement l'expression «nombre important» il n'y aurait plus de problème. Si vous acceptiez notre définition de «changement technique», la Commission n'aurait plus à se préoccuper du nombre de gens touchés par le changement; elle n'aurait qu'à déterminer si le changement apporté aux conditions de travail est important. A la page 10 de notre mémoire, nous proposons qu'une partie du paragraphe 1 de l'article 150 se lise plutôt comme suit:

«... un changement technique qui constitue une modification importante des conditions de travail...»

La Commission des relations du travail du Canada n'a donc plus à s'en faire pour le nombre de gens. Elle étudie la situation, décide que le changement technique modifie de façon importante ou non les conditions de travail et, permet alors à la direction d'effectuer ce changement ou non.

[Texte]

Mr. Vanderberg: If I might make a comment here, it seems to me that one of the points of this bill in the technological change clauses is the realization that technological change creates uncertainty, and that it is the uncertainty which frequently creates the problems in labour-management relations. I suggest that by the inclusion of the term "significant number" you are doing very little, if anything, to alleviate this uncertainty.

By adopting a change in definition, such as we have proposed, this could be alleviated. With the term "significant number", if the employers introduce some type of change there is always going to be the question on the part of the work force, "Am I significant or not?" By using our type of definition it would be readily understood whether or not this was a technological change.

• 1155

Mr. Walter: If I may say something on that, too, under the Industrial Relations and Disputes Investigation Act, years ago in the railway industry we had local management people, and maybe not so local either, pretty well up the ladder taking the position that people who were nonmembers of the union, who saw fit to stay outside the union, were not covered by the collective agreement. Now this did not develop into a great hassle because they were quickly told that everybody in the bargaining unit is entitled to the conditions of the collective agreement, regardless of whether he has union affiliation or not.

This is getting into the same area. You are saying to some people in the bargaining unit, everyone in the bargaining unit, if they constitute a significant number, have the protection first of the collective agreement, and second, if there is no collective agreement, of the act. But then you are saying to other people in the bargaining unit, because you do not constitute a significant number, by reason of a decision of the Canada Labour Relations Board, you do not have this protection. We feel that this is discriminatory.

Mr. Perrault: Thank you, Mr. Chairman. Thank you very much.

The Vice-Chairman: Thank you. Our next questioner is Doctor Ritchie.

Mr. Ritchie: As I understood, you feel that many of your unions already have considerable provisions for technological change. Is that correct?

Mr. Walter: I believe that most of the railway unions have this provision.

Mr. Ritchie: Will further defining technological change, in your opinion, be an assistance to future agreements?

Mr. Walter: A collective agreement is not a thing that lasts forever; it is in a state of flux all the time. So we see this as something for the people who make collective agreements to aim at and it is quite possible that any weakening of the legislation might reflect itself later on in collective agreements, even in railway collective agreements.

Mr. Ritchie: Yes. In my own community there is a substantial movement of railway employees but it does not seem to be technological change so much as removal of jobs from one area to another. Maybe it is technological change, but it does not seem to be. Would this clause on technological change cover situations such as this?

[Interprétation]

M. Vanderberg: Ce qui ressort de ce projet de loi, en fin de compte, c'est que le changement technique crée de l'incertitude et que l'incertitude est souvent la cause des conflits entre les employeurs et les employés. L'expression «nombre important» ne corrige en rien cette situation.

La correction que nous proposons pourrait y remédier. Selon la vôtre, si l'employeur décide de changer quelque chose, l'employé, pensant au «nombre important», se demandera toujours: «Suis-je important ou non?» Si on employait notre version, par contre, l'employé verrait facilement s'il s'agit d'un changement technique ou non.

M. Walter: Permettez-moi d'ajouter quelque chose à ce sujet. Il y a quelques années, dans l'industrie ferroviaire, il y avait, en vertu de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, des administrateurs locaux, en fait plus ou moins locaux, et assez haut placés, qui avaient décidé que les employés qui n'étaient pas membres du syndicat ou qui jugeaient préférable de ne pas en faire partie, ne pouvaient jouir des privilèges accordés par la convention collective. Cela n'a pas donné lieu à de fortes controverses parce qu'on leur a vite dit que toute personne faisant partie de l'unité de négociation avait droit aux conditions de la convention collective, qu'elle fasse ou non partie du syndicat.

Cela se rapporte au même domaine. Vous dites à quel qu'un de l'unité de négociation que toutes les personnes de l'unité, si elles sont assez nombreuses ont la protection premièrement de la convention collective et deuxièmement, s'il n'y a pas de convention, de la Loi. Par contre, vous dites à d'autres personnes de l'unité de négociation que, parce qu'elles ne sont pas assez nombreuses, selon le Conseil canadien des relations ouvrières, elles ne peuvent jouir de la même protection. Cela est discriminatoire à notre avis.

M. Perrault: Merci, monsieur le président, merci beaucoup.

Le vice-président: Merci. C'est à monsieur Ritchie à poser ses questions.

M. Ritchie: Si j'ai bien compris, vous croyez que beaucoup de conventions ont beaucoup de dispositions qui prévoient les changements technologiques. Est-ce exact?

M. Walter: Je pense que la plupart des conventions des cheminots en ont.

M. Ritchie: Est-ce qu'une définition des «changements technologiques», à votre avis, serait d'une quelconque utilité lors de futures négociations?

M. Walter: Une convention collective n'est jamais signée pour toujours. Elle varie constamment. Nous croyons que les gens qui font des conventions collectives doivent en tenir compte et il est fort possible que toute faiblesse de la loi puisse se refléter dans les conventions collectives, même dans les conventions collectives des cheminots.

M. Ritchie: Oui. Dans ma communauté, il y a une mobilité importante des cheminots; mais il ne semble pas que ce soit tant à cause des changements technologiques qu'à cause du transfert des emplois d'une région à l'autre. Ce sont peut-être les changements technologiques qui en sont responsables, mais je ne crois pas. Est-ce que cet article

[Text]

Mr. Walter: Yes. I think if you take the definition that we have proposed, combined with the two sections in the act that deal with technological change, that situation would be covered. If I may, I will read proposed Section 149(1):

In this section and sections 150 to 153, "technological change" means

(a) the introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by him in the operation of the work, undertaking or business; and

(b) a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business . . .

These two sections, as we have said in our brief, are important in the bill, except that they need a definition of technological change to go along with them.

Mr. Ritchie: Yes.

Mr. Walter: I am not familiar with the case that you refer to, but if it is a change of terminal then it would come under proposed Section 149(1)(b). It is a change in the manner in which the employer carries on his work.

Mr. Ritchie: In your discussion of the word "significant" and so on, you mentioned, say, if 10 employees were affected, it could be significant at least to that group. Would this result in such a flood of work for the board that in a practical way they might not be able to cope with it?

Mr. Walter: Well, I think one of the problems of the board is that it does not have enough work for a full-time board and this bill proposes that the Canada Labour Relations Board become a full-time board. I would think that this is what they would want. I cannot see in the federal jurisdiction its being a problem of not being able to cover all the applications that may come to them.

• 1200

Mr. Ritchie: In your experience with the railway aspect of it, do you consider that if this definition of technological change had been followed in the past, there would have been many cases brought to the tribunal?

Mr. Walter: When you say "this" do you mean . . .

Mr. Ritchie: The proposed one.

Mr. Walter: The proposed one.

Mr. Ritchie: And also your own proposal.

Mr. Walter: I would say that in the railway industry, had we had such a definition, there would not have been any more cases than we have dealt with in collective bargaining, which really only amounts to one big case. That was the run-through case, and that case set the pattern and the collective agreements followed from that pattern. So, in the railway industry I do not see that the situation we propose would result in a rush of applications. What it would do would be to encourage the employers and the employees to deal with this situation ahead of time and put adequate protection in their collective agreements. As I understand it, that is the purpose of the bill.

[Interpretation]

sur les changements technologiques englobe des situations semblables à celle-là?

M. Walter: Oui. Je crois que si vous regardez la définition que nous avons proposée, ajoutée aux deux articles qui visent les changements technologiques, cette situation serait incluse. Si vous le permettez, je vais lire l'article 149(1) proposé:

Au présent article et aux articles 150 à 153 «changements technologiques» désigne

a) la mise en service, par un employeur, dans son entreprise, affaire, ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et

b) un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage . . .

Ces deux articles, comme nous l'avons dit dans notre mémoire, sont importants, sauf qu'il faut leur ajouter une définition des changements technologiques.

M. Ritchie: Oui.

M. Walter: Je ne suis pas au courant du cas que vous avez mentionné. Mais si c'est un changement de terminus, cela tombe sous l'article 149 (1) (b) proposé. C'est un changement dans la façon dont l'employeur résume son ouvrage.

M. Ritchie: Lorsque vous avez parlé du terme «important», vous avez dit que si 10 employés étaient affectés, cela serait assez important pour ce groupe. Est-ce qu'il en résulterait que si une grande quantité de travail parvient au Conseil, ce dernier ne serait pas capable, en pratique, de suffire à la tâche?

M. Walter: Je pense que l'un des problèmes du Conseil est qu'il n'a pas assez de travail pour être un conseil à plein temps. Le bill propose que le Conseil canadien des relations ouvrières devienne un conseil à plein temps. Je crois que c'est ce qu'ils veulent. Je ne crois pas que, dans la juridiction fédérale, ce soit un problème d'incapacité à étudier toutes les demandes qui lui parviennent.

M. Ritchie: Suivant votre expérience dans le domaine des chemins de fer, êtes-vous d'avis que si par le passé, les changements technologiques avaient été traités suivant cette définition, de nombreux cas auraient été portés devant les tribunaux?

M. Walter: Lorsque vous dites «cette définition», voulez-vous dire . . .

M. Ritchie: Celle qu'on a proposée.

M. Walter: C'est bien cela.

M. Ritchie: Sans oublier votre propre proposition.

M. Walter: En fait, dans l'industrie ferroviaire, même si nous avions eu cette définition à notre disposition, il n'y aurait pas eu plus de cas que ceux dont nous avons traité dans les négociations collectives. En réalité, il ne s'est présenté qu'un cas important, et ce fut celui qui s'est attiré tant de publicité et qui a fourni un cadre aux conventions collectives. Donc, dans l'industrie ferroviaire, il ne me semble pas que ce que nous proposons puisse susciter une avalanche de demandes. Au contraire, cela ne ferait qu'encourager les employeurs et les employés à régler cette question sans être pris de court, et à inscrire les mesures de protection convenables dans leurs conventions collectives. Selon moi, c'est là le but premier du bill.

[Texte]

Mr. Ritchie: If you can explain it very briefly, what type of method do you use at the present time on the railways in collective agreements to take care of technological change?

Mr. Walter: The agreement simply says that when management wants to introduce a change in the use of equipment or make an operational change that will have an adverse effect or will have an effect on working conditions that they must serve notice on the union, and then from the point they serve notice they are required to bargain collectively on it. If they cannot reach an agreement on how to alleviate the adverse effects of these changes, then there is provision for settling the matter by binding arbitration.

Mr. Ritchie: If this bill was passed using either their definition in the bill of "significant number" or your proposed one, do you see any change in the type of agreement that would be negotiated? Would it still be the pattern that you feel is presently being negotiated?

Mr. Walter: I cannot see any change from our point of view. The trade unions may attempt to improve their collective agreements. We do not feel they are all that they should be. We are not so sure that final and binding arbitration on these matters is the proper answer, so there might be some movement to change that. If you leave the words "significant number" in I feel quite sure that the employers at the next round of negotiations may decide that they want to include that wording in the collective agreement.

Mr. Ritchie: Do you consider that there is a lot of technological change in the railway industry or are they more apt to be management of efficiency changes?

Mr. Walter: I think in the last 10 years the railway industry has been in the forefront of introducing technological change. I do not think there is an employee on the railway who has not been touched in some way by the introduction of some form of new equipment.

Mr. Ritchie: Do you suggest that this is nearing an end for an interval, or can you not foresee . . .

Mr. Walter: That is hard to answer. You would have to speculate on what is coming along in the line of new equipment. I think most of us in the union movement in the railway industry felt that they had reached the ultimate 10 years ago, but it is surprising the number of changes that come along.

Mr. Ritchie: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. Mr. Skoreyko, do you have any questions?

Mr. Skoreyko: Yes. Mr. Walter, in Section 107 (b) you take very strong objection to the definition of "strike", particularly that part of it that deals with a slowdown. In other words, what you are objecting to is that:

a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output; is considered to be a strike, it is defined as a strike. Do you know of any existing legislation anywhere in Canada, the United States or anywhere else that has a definition of a strike similar to this?

[Interprétation]

M. Ritchie: Pourriez-vous nous expliquer en quelques mots comment, à l'heure actuelle, vous vous y prenez pour régler les questions de changements technologiques dans les conventions collectives du secteur ferroviaire?

M. Walter: Aux termes de la convention, lorsque la direction veut apporter un changement dans l'utilisation de l'équipement ou dans les méthodes de travail, et que ces changements ont des répercussions négatives sur les conditions de travail, elle doit en aviser le syndicat, et cela fait, les deux parties doivent entreprendre des négociations collectives à ce sujet. S'il leur est impossible de s'entendre sur la façon d'atténuer ces effets négatifs, il faut alors avoir recours à l'arbitrage obligatoire.

M. Ritchie: Si ce bill était adopté en y incluant la définition du «nombre important» qui y figure déjà ou celle que vous proposez, croyez-vous qu'il y aurait quelque changement dans le genre d'accord négocié? Se servirait-on toujours du cadre que vous utilisez présentement dans vos négociations?

M. Walter: Je ne puis entrevoir aucun changement de notre part. Les syndicats ont le droit de tenter d'améliorer leurs conventions collectives qui, nous le savons, ne sont pas parfaites. Nous ne sommes pas certains que l'arbitrage obligatoire et final sur ces questions soit la solution idéale. Il faudrait donc voir à y remédier. Si l'expression «nombre important» demeure dans le bill, je suis tout à fait sûr que les employeurs demanderont à l'inclure dans la convention collective lors du prochain tour de négociations.

M. Ritchie: Êtes-vous d'avis qu'il y a de nombreux changements technologiques dans l'industrie ferroviaire, ou s'agit-il plutôt de changements sur le plan de la direction ou de l'efficacité?

M. Walter: Je crois qu'au cours des dix dernières années, l'industrie ferroviaire a été à l'avant-garde des changements technologiques. Je ne pense pas qu'il y ait un seul employé de chemin de fer qui n'ait été touché de quelque façon par l'avènement d'un nouvel outillage.

M. Ritchie: Voulez-vous dire que cela tire à sa fin, ou pouvez-vous prévoir . . .

M. Walter: Je puis difficilement répondre. Il faudrait spéculer sur les nouveaux équipements qui seront mis sur le marché, il y a dix ans, la plupart d'entre nous, au syndicat, pensions qu'il n'y aurait plus de changements majeurs dans l'industrie ferroviaire, mais il est étonnant de voir la quantité de changements qui peuvent survenir.

M. Ritchie: Merci, monsieur le président.

Le président: Il n'y a pas de quoi. Avez-vous des questions, monsieur Skoreyko?

M. Skoreyko: Oui. Monsieur Walter, vous vous opposez fortement à la définition du mot «grève», à l'alinéa b) de l'article 107, surtout pour ce qui est du ralentissement du travail. En d'autres termes, vous vous opposez à ce qui suit:

b) d'un ralentissement du travail ou d'autres activités concertées d'employés relatives à leur travail, lorsque ces mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement;

C'est considéré comme une grève et défini comme étant une grève. Savez-vous si une loi semblable existe ailleurs au Canada, aux États-Unis ou dans d'autres pays et si la définition du terme «grève» ressemble à celle-ci?

[Text]

Mr. Walter: Not this specific wording. The present Industrial Relations and Disputes Investigation Act has something that suggests that perhaps a slowdown would be a strike, but nothing as direct or as specific as the wording in this section.

• 1205

Mr. Skoreyko: So, you would like to see it removed altogether.

Mr. Walter: Yes, I would.

Mr. Skoreyko: Or put in some other proposed section.

Mr. Walter: No, I think that "a slowdown of work" should be removed from the proposed act.

Mr. Vanderberg: If I might comment on this, I think one of our basic objections to it, is, again this problem of dealing with it in terms of practicality. A slowdown does not necessarily have to be any type of concerted action. An employee can become quite agitated at something that a foreman did, dissatisfaction can spread. To the extent that this is then defined as a strike, I think you could very easily exacerbate the situation and you could have a real labour-management dispute on your hands. To the extent that it is not so defined. I think, it would in most cases, quite easily go away with the next day, or else you have your proper grievance machinery to handle it. I think the definition as it is now could very easily create problems in a practical sense rather than solving them.

Mr. Skoreyko: What is your interpretation of strike?

Mr. Vanderberg: A strike is a cessation of work.

Mr. Skoreyko: Absolutely.

Mr. Vanderberg: I think that in proposed section 107(1)(a) "strike" defines it very well.

Mr. Skoreyko: I agree with that.

Mr. Vanderberg: I do not think there is any need to go beyond proposed section 107(1)(a) "strike".

Mr. Skoreyko: So you would like to see that deleted altogether?

Mr. Vanderberg: If you really push the definition of a slowdown here, I think you could also become involved in a number of controversies. For example, a good deal of the research that has been done demonstrates that most people are not as productive on Monday or Friday as they are during the rest of the week for whatever reason this might be, recovering from the weekend or looking forward to the weekend or whatever. Certainly, they are not producing to the level which might be ascertained as their average. If you really wanted to push this type of definition, I think it is conceivable that you could then say that workers were conducting a slowdown on Monday or Friday, although perhaps consciously they were not. I think this could bring about many problems.

Mr. Skoreyko: I am assuming . . .

Mr. Alexander: May I have a supplementary? Is not the governing portion of that proposed section 107 (1)(b) "strike", the words:

[Interpretation]

M. Walter: Pas dans ces termes précis. Suivant les dispositions de la présente Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, il se peut qu'un ralentissement du travail soit l'équivalent d'une grève, mais il n'existe rien d'aussi direct et d'aussi précis que l'énonciation de cet article.

M. Skoreyko: Donc, vous aimeriez que cela soit tout simplement supprimé.

M. Walter: C'est bien cela.

M. Skoreyko: On ajoute à un autre article proposé.

M. Walter: Non, je crois qu'un «ralentissement du travail» devrait être supprimé du projet de loi.

M. Vanderberg: Si je peux me permettre une remarque, je crois qu'une de nos principales objections à cela, c'est le problème de l'application pratique. Un ralentissement n'est pas nécessairement le résultat d'une action concertée. Un employé peut être troublé à cause de quelque chose qu'a fait le contremaître, et l'insatisfaction peut se propager. Une fois cela défini comme une grève, je crois que vous pouvez facilement envenimer la situation et faire naître un véritable conflit entre la main-d'œuvre et l'administration. Si ce n'est pas défini ainsi, je crois que dans la plupart des cas, il n'y paraîtrait plus le lendemain, ou encore votre mécanisme de règlement des griefs pourrait s'en occuper. Je crois que la définition telle qu'elle se lit présentement pourrait plus facilement créer des problèmes au point de vue pratique plutôt que de les résoudre.

M. Skoreyko: Qu'est-ce une grève pour vous?

M. Vanderberg: Une grève, c'est un arrêt du travail.

M. Skoreyko: Tout à fait.

M. Vanderberg: A l'alinéa a) «grève» du paragraphe (1) de l'article 107 du projet de loi, le mot «grève» est très bien défini.

M. Skoreyko: Je suis d'accord.

M. Vanderberg: Je ne crois pas qu'il y ait lieu de continuer au-delà de cet alinéa.

M. Skoreyko: Donc vous aimeriez que tout cela soit supprimé?

M. Vanderberg: Si vous appuyez vraiment la définition de ralentissement, vous pourriez aussi être mêlé à un certain nombre de controverses. Par exemple, selon de nombreuses études, la plupart des gens sont moins productifs le lundi et le vendredi que les autres jours de la semaine pour quelque raison que ce soit, se remettre de la fin de semaine, ou penser à celle qui vient, etc. Ils ne produisent certainement pas autant que d'habitude. Si vous appuyez ce genre de définition, vous pourriez très bien dire que les lundis et vendredis, les travailleurs, bien qu'inconsciemment, font un ralentissement. A mon avis, cela pourrait créer des problèmes.

M. Skoreyko: Je suppose . . .

M. Alexander: Puis-je poser une question supplémentaire? L'alinéa b) du paragraphe (1) de l'article 107 du projet de loi ne se lit-il pas comme suit:

[Texte]

... that is designed to restrict or limit output

Mr. Vanderberg: But how is this determined? For one reason or another I might just be dissatisfied, grouchy today, I am not going to produce as much as normally. I think that I would probably realize that I am not going to be producing as much as I would normally. This might not be my intent. I think the problem here in this proposed section that you mentioned is intent. How is that going to be proven or decided upon?

Mr. Skoreyko: But you would not be grouchy for a week or ten days.

Mr. Vanderberg: No.

Mr. Walter: Mr. Chairman, if I might put my finger on one closer to home, in the railway industry with a person operating a train. We have had many occasions in the railway industry where an unsafe condition developed and our people decided that they would live up to the letter of the law, the railway rules. This certainly restricts output. When that is done, I suppose, under this proposed section of the act, it could be interpreted as being a strike which is not a strike. Quite often it is an essential thing when a safety condition is involved; sometimes when a local supervisory officer of the railway decides that he will impose something that is not quite right. This is often the quickest way of dealing with the situation.

We feel that that has no place in the proposed act and that it would place a burden on the Canada Labour Relations Board or any tribunal that it might go to to decide whether the employees did or did not participate in a strike.

• 1210

Mr. Skoreyko: Assuming then that the Committee does not recommend that that particular subsection be deleted. What is your compromise?

Mr. Walter: We have lived since 1947 with the IRDI Act and I do not think the section defining a strike has hurt anybody at all. I think it has been quite practical.

The Vice-Chairman: Are you finished Mr. Skoreyko?

Mr. Skoreyko: No, I have another question. I want to go back to 149(i) and (ii) and get a response from Mr. Walters, if I can. We discussed this particular section with the people who were here before, and you probably heard the discussion. I think I suggested that probably the most reasonable compromise might be not to delete the word "and" but to add the word "or", so you would have "and/or" specify that sections 150 and 152 do not apply. What is your opinion in that regard?

Mr. Walter: That probably would solve the problem to some extent. However, it would still leave the union, or the management for that matter, in the position of making a judgment in advance as to whether or not this collective agreement was going to solve the problems of technological change. I realize, as was pointed out before, that this is a normal thing in collective bargaining; you go for a certain percentage increase and if inflation overtakes you in the course of the collective agreement then you have to live with that. But that is an accepted thing. What we are dealing with here is somewhat different than a judgment you might make on how much you need in the way of an

[Interprétation]

... lorsque ces mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement;

M. Vanderberg: Mais comment décide-t-on? Pour une raison ou une autre, je pourrais être mécontent ou de mauvaise humeur aujourd'hui, et ne pas produire autant que d'habitude. Je me rendrais sans doute compte que je ne produis pas autant que d'habitude, mais ce ne serait pas vraiment mon intention. Je crois que la difficulté dans l'article proposé se trouve dans l'intention. Comment va-t-on la prouver?

M. Skoreyko: Mais vous n'allez pas être de mauvaise humeur pendant huit ou dix jours.

M. Vanderberg: Non.

M. Walter: Monsieur le président, si je peux donner un exemple plus concret, par exemple, dans les chemins de fer, la personne qui conduit le train. A plusieurs reprises, dans cette industrie, il est arrivé qu'une condition dangereuse se développe, et que nos employés décident de s'en tenir à la lettre de la Loi, les règlements des chemins de fer. Cela diminue à coup sûr le rendement. Lorsque cela arrive, je suppose qu'en vertu de cet article du projet de loi, on pourrait appeler cela une grève, ce qui n'est pas le cas. Et bien souvent c'est nécessaire lorsque la sécurité est en jeu. Parfois, un agent régional de surveillance décide d'imposer quelque chose qui n'est pas tout à fait juste, mais c'est souvent le moyen le plus rapide de faire face à la situation.

Nous sommes d'avis que cela n'a pas sa place dans le projet de loi et que cela compliquerait la tâche du Conseil canadien des relations du travail ou de tout autre tribunal cherchant à savoir si oui ou non les employés ont participé à une grève.

M. Skoreyko: Et si le Comité ne recommande pas la suppression de ce paragraphe, quel compromis feriez-vous?

M. Walter: Nous nous en tenons depuis 1947 à la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail et l'article qui définit une grève n'a jamais nuit à qui que ce soit. En fait, il est assez pratique.

Le vice-président: Avez-vous terminé, monsieur Skoreyko?

M. Skoreyko: Non, j'ai encore une autre question. J'aimerais que monsieur Walter réponde à la question suivante au sujet des sous-alinéas (i) et (ii) du paragraphe (2) de l'article 149. Comme vous vous en êtes probablement aperçu, nous avons discuté de cet article avec les personnes qui étaient ici auparavant. Et j'ai proposé en guise de compromis acceptable, de ne pas supprimer le mot «et», mais plutôt d'ajouter le mot «ou», de façon que le texte se lise: «et/ou» qui spécifierait que les articles 150 et 152 ne s'appliquent pas. Quelle est votre opinion à ce sujet?

M. Walter: Cela réglerait probablement le problème dans une certaine mesure. Cependant, le syndicat, ou même le patronat, seraient quand même en mesure de juger à l'avance si la convention collective réglerait les problèmes entraînés par le changement technologique. Et je constate qu'il est normal dans les négociations collectives, de demander un certain pourcentage d'augmentation; et si l'inflation rattrape cette augmentation au cours de la durée de la convention collective, on ne peut en demander davantage. Il s'agit là d'un principe accepté. Nous traitons ici d'une question qui ne concerne pas l'évaluation de l'augmentation demandée pour la durée de la convention

[Text]

increase for the term in the collective agreement. This is something that might have an immediate impact on certain employees within the bargaining unit. And to ask the trade union to write into a collective agreement a provision that they would waive rights, which you people have taken a great deal of time to consider and to make into legislation so that the workers in this country will have the protection they are entitled to, I think is going too far. I do not think it is necessary when you take a close look at 149(ii).

Mr. Skoreyko: All I am trying to do, Mr. Chairman, is often the impact of that particular clause. Maybe I am prejudging the attitude of the Minister when these matters are brought to his attention but, assuming that he does not want to make that change I am trying to soften the impact of it.

Mr. Perrault: With your background in the trade union movement, do you think it feasible or possible to go to your union membership and ask for their assent and agreement to waive the provisions under 150, 152 and 153 and they would do that?

Mr. Walter: I do not think it is because you are asking them to judge a collective agreement that you have made and they do not understand yet, and you do not understand, how this is going to work out in practice. If you are asking them to ratify a 10 per cent increase, that is something they can deal with, they can calculate how much 10 per cent is going to give them on their salary and what their expenses are and so on. It is a practical problem. But to ask them to ratify an agreement that would include a waiving of some rights that they have under the legislation that can affect them in many ways, is another problem.

Mr. Perrault: You would think it would be extremely difficult from a trade union standpoint?

Mr. Walter: I think it would be difficult and I think it would introduce more problems into the collective bargaining process.

Mr. Perrault: So you would just as soon have the whole section deleted then, at least that portion of it, 144(2)(c)(i) and (ii).

Mr. Walter: Yes.

The Chairman: Are there other questions?

• 1215

Mr. Skoberg: Would Mr. Walter look at proposed Section 164, the second subsection. The question, Mr. Walter, is whether or not you believe this might be an intrusion by the Minister into the collective bargaining process which could possibly be resolved by the parties concerned and whether you believe this is again giving too much power to the Minister, in so far as this section is concerned?

Mr. Walter: All I can say in this regard is that he had this right under the Industrial Relations and Disputes Investigation Act.

Mr. Skoberg: Was he not required to be requested by the parties to enter into the dispute?

[Interpretation]

collective. Il s'agit plutôt d'une question qui pourrait toucher directement certains employés au sein de l'unité de négociation. Je crois que l'on exagère lorsqu'on demande aux syndicats d'inclure à une convention collective une disposition selon laquelle on annule des droits que vous avez étudiés très longtemps et que vous avez inclus à la loi afin que les salariés canadiens aient une protection à laquelle ils ont droit. Après une étude sérieuse de l'article 149 (ii), je ne crois pas que cela soit indispensable.

M. Skoreyko: J'essaie tout simplement de réduire la portée de cet article du bill. Peut-être ai-je un préjugé quant à l'attitude du ministre lorsque ces questions seront portées à son attention, mais, s'il ne veut pas faire cette modification, je m'efforce simplement de réduire la portée de l'article.

M. Perrault: Puisque vous avez tellement d'expérience dans le monde syndical, croyez-vous qu'il soit possible de demander aux membres du syndicat d'accepter l'annulation des dispositions prévues aux articles 150, 152 et 153? Pensez-vous qu'ils le feraient?

M. Walter: Ce n'est pas parce qu'on leur demande de juger une convention collective qui vient tout juste d'être conclue et qu'ils ne comprennent pas encore, et que nous ne connaissons pas encore son application pratique. Si nous leur demandons d'approuver une augmentation de 10 p. 100, ils seront en mesure de le faire, car ils peuvent, par un simple calcul, établir la valeur de l'augmentation par rapport à leur salaire, et ils savent aussi combien ils doivent dépenser. C'est une question d'ordre très pratique. Mais c'est une tout autre question que de leur demander d'accepter une convention qui comprend la disparition de quelques droits garantis par la loi et qui peuvent les toucher de diverses façons.

M. Perrault: Du point de vue syndical, ce serait très difficile?

M. Walter: Ce le serait sûrement et rendrait la négociation collective encore plus difficile.

M. Perrault: Vous préféreriez donc que l'article en entier soit supprimé, ou tout au moins une partie, soit les sous-alinéas (i) et (ii) de l'article 144 (2) c)?

M. Walter: Oui.

Le président: Y a-t-il d'autres questions?

M. Skoberg: Si M. Walter veut bien regarder l'article 164 proposé, au paragraphe 2. Monsieur Walter, croyez-vous que cela constitue une ingérence du ministre dans les négociations collectives qui pourraient être réglées par les parties intéressées? Croyez-vous que cela donne trop de pouvoir au ministre, en ce qui concerne cet article?

M. Walter: Tout ce que je puis dire à ce sujet, c'est qu'il avait déjà ce droit en vertu de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

M. Skoberg: Ne fallait-il pas qu'il attende l'invitation des parties pour intervenir dans le conflit?

[Texte]

Mr. Walter: It very seldom happens but it seems to me—maybe Mr. McGregor here would recall that section of the present IRDI Act, where the Minister has the right to appoint a conciliation board even if one is not requested by the parties.

Mr. Skoberg: I believe the same thing applies in proposed Section 197 which I referred to before where there is a considerable amount of power that we should look at. Another section I wish you would look at is proposed Section 180, the definition of "lockout" and then your proposed Section 180. If you look at the definition of "lockout" on page four, it says:

... includes the closing of a place of employment, a suspension of work by an employer or refusal by an employer to continue to employ a number of his employees, done to compel his employees, or to aid another employer to compel his employees, to agree to terms or conditions of employment;

Then if you turn to proposed Section 180 and read the provisions there concerning prohibitions and enforcement, I am wondering what your opinion may be about allowing a lockout to include the employer to aid another employer at the same time the employee cannot in any way be in sympathy, or be in a sympathy strike with one of his fellow employees. Do you see a difference of opinion and a slight weighting in favour of employers being able to be in sympathy with or aiding another employer if there may be a dispute?

Mr. Walter: If that is what proposed Section 180 means well, then certainly I agree with you that there is some weight in favour of employers in that situation.

Mr. Skoberg: I am wondering whether you read it that way. I may be entirely wrong in my interpretation of it.

Mr. Walter: Well, it would seem to read that way, Mr. Skoberg, when you take into consideration the interpretation of "lockout".

Mr. Skoberg: Our previous witnesses suggested that there could be a trade-off in so far as your proposed Sections 149, 150, 151 and 152 and so on are concerned. Have you found amongst employees in the railroad industry in particular that there is a greater concern now with job security than necessarily with an increase in pay, taking everything into consideration. However, everything else is going up and I cannot expect a straight answer in that regard.

Mr. Walter: All I can say is that there is a great deal of concern with job security.

Mr. Skoberg: Have you had any surveys of the various brotherhoods concerned on the railroad as to the most important item of negotiation to these people?

Mr. Walter: One or two of the brotherhoods have done such surveys and the results have shown that security is near the top of the list. I would not say that it is any greater than the necessary pay increases.

Mr. Skoberg: I have another short question then. In your opinion, do you take any exception to the inclusion of supervisors under this bill? Have you found on the railroad that there is any problem in this connection, that people are put beyond the realm of collective bargaining?

[Interprétation]

M. Walter: Cela arrive très rarement, mais il me semble—M. McGregor se souvient peut-être l'article de l'actuelle Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail stipulant que le ministre est autorisé à nommer un comité d'arbitrage même si les parties n'en font pas la demande.

M. Skoberg: Cela s'applique aussi à l'article 197 proposé que j'ai mentionné où se trouvent des pouvoirs qu'il faudrait examiner. Je voudrais que vous regardiez en outre l'article 180 proposé, à la définition de «lock-out» et ensuite que vous examiniez votre proposition pour l'article 180. La définition de «lock-out» en page quatre se lit comme suit:

... s'entend de la fermeture d'un lieu de travail, d'une suspension du travail par un employeur ou du refus d'un employeur de continuer à employer un certain nombre de ses employés, lorsque ces mesures sont prises afin de contraindre les employés de l'employeur ou d'aider un autre employeur à contraindre ses employés à accepter des conditions d'emploi;

Maintenant si vous prenez l'article 180 proposé et que vous lisez les dispositions relatives aux interdictions et aux mises en application, que pensez-vous du fait que le lock-out comprenne l'employeur qui aide un autre employeur, alors qu'un employé ne peut être solidaire des autres employés ni participer à une grève de solidarité avec eux? N'y voyez-vous pas une divergence d'opinions et un léger avantage pour l'employeur qui peut être solidaire d'un autre employeur ou l'aider s'il survient un conflit?

M. Walter: Si c'est là la signification de l'article 180 proposé, je reconnais volontiers qu'il y a un certain avantage pour l'employeur dans ce cas.

M. Skoberg: Je me demande si vous l'avez interprété de cette façon. Je me suis peut-être trompé.

M. Walter: Cela paraît être la bonne interprétation, compte tenu de la définition de «lock-out».

M. Skoberg: Les témoins précédents ont insinué qu'il pouvait y avoir une alternative en ce qui concerne les articles 149, 150, 151, 152 et ss. proposés. Avez-vous constaté chez les employés du rail, par exemple, un plus grand intérêt actuellement pour la sécurité d'emploi que pour les augmentations de salaires, tout bien considéré? Je sais que tout augmente, je n'attends donc pas une réponse précise à ce sujet.

M. Walter: Je puis seulement dire que la sécurité d'emploi suscite un grand intérêt.

M. Skoberg: Avez-vous mené des enquêtes auprès des syndicats des employés du rail pour savoir quel était, selon ceux-ci, le point le plus important dans les négociations?

M. Walter: Un ou deux syndicats ont fait des études qui démontrent que la sécurité d'emploi n'est pas loin du haut de la liste. Ce point n'est pas plus important que les augmentations de salaires nécessaires.

M. Skoberg: J'ai une autre brève question. Acceptez-vous les exceptions relatives aux surveillants prévues dans le bill? Avez-vous constaté que les employés du rail ont eu ce problème, que des gens ont été soustraits aux négociations collectives?

[Text]

• 1220

Mr. Walter: We have not had, to my knowledge, in the running trades at least, too much problem with this. It is understood that when a man goes into a supervisory capacity he is no longer covered by the collective agreement. However, I think that has been dealt with previously by the Canada Labour Relations Board in a number of cases where an application has been made for a group of supervisors and at that time, of course, it is up to the Board to decide whether these people exercise managerial functions or not. As far as I can see, having it in the act simply establishes that such groups can bargain collectively. I see no particular harm in that although I heard what the previous delegation had to say about it.

Mr. Skoberg: My last question, Mr. Chairman and Mr. Walter. Do you see any difficulty on the railroad in so far as the representation vote is concerned? Has there been difficulty under the previous regulations and interpretation as to representation? Do you subscribe to the position now taken in this bill?

Mr. Walter: The position of our association is that we subscribe to the changes proposed in the bill. We mention nothing about that in our brief.

Mr. Skoberg: Thank you.

The Vice-Chairman: Thank you very much.

Mr. Perrault: Could I have just one further question?

The Vice-Chairman: Yes, Mr. Perrault.

Mr. Perrault: It is about your attitude towards the inclusion of supervisors. Two or three of the groups that have come before us regard this as a rather dire threat to the employer. You are telling us that as far as your railway association is concerned it really does not make any difference.

Mr. Walter: I think Mr. McGregor could deal with that. He had some experience with yardmasters and Hump-retard operators, I believe.

Mr. W. Gordon McGregor (Member, Canadian Railway Labour Association): Mr. Perrault, there are occasions in our yardmaster positions—these are yardmasters who supervise over a terminal operation of switching of cars. They have not made much of an issue of it but these men perform the same function as they did before but they have been given the new name of supervisor, which has taken them from the collective agreement. We feel that where they are performing the same type of service and the employer changes the name to more or less take them beyond the scope of the working agreement, this should not be considered a managerial position.

Mr. Perrault: Do you think there are unorganized groups of this type working with the railways at the present time who would like to take advantage of collective bargaining?

Mr. McGregor: There seems to be a trend towards this in some of the terminal operation facilities—the new automatic yards and humps. On the same token we have been successful in being able to negotiate contracts for certain positions but when you get into this one phase, of a change of name for the same operation, it is . . .

[Interpretation]

M. Walter: A ma connaissance, nous n'avons pas eu tellement de problèmes avec le syndicat des cheminots dans cette affaire. Il est entendu que lorsqu'un homme accède au poste de surveillant, il ne bénéficie plus de la convention collective. Toutefois, je crois que le Conseil canadien des relations ouvrières s'est déjà penché sur cette question alors qu'un groupe de surveillants en avait fait la demande. Évidemment, il appartient au Conseil de décider si ces personnes occupent des postes directoriaux ou non. Selon moi, si l'on intègre ce point dans la loi, cela signifiera tout simplement que de tels groupes peuvent participer à des discussions collectives. Je n'y vois aucun inconvénient quoique j'aie entendu ce que la délégation précédente avait à dire à ce sujet.

M. Skoberg: Monsieur le président, monsieur Walter, voici ma dernière question. Voyez-vous quelque difficulté que ce soit en ce qui a trait au vote de représentation? Y a-t-il eu des difficultés en vertu des règlements antérieurs quant à la représentation? Adhères-vous à la position adoptée dans ce projet de loi?

M. Walter: Notre association désire que nous acceptions les changements proposés dans le projet de loi. Il n'en est absolument pas question dans notre mémoire.

M. Skoberg: Merci.

Le vice-président: Merci beaucoup.

M. Perrault: Puis-je poser une dernière question?

Le vice-président: Certainement, monsieur Perrault.

M. Perrault: Il s'agit de votre attitude vis-à-vis de l'inclusion des surveillants. Deux ou trois des groupes qui ont paru devant nous considèrent cette question comme une menace pour l'employeur. Vous nous dites qu'en ce qui concerne votre association ferroviaire, cela n'a aucune importance.

M. Walter: Je pense que M. McGregor pourrait s'occuper de cette question. Il a une certaine expérience en ce qui concerne les chefs de dépôt et les préposés à la butte de freinage.

M. W. Gordon McGregor (Membre de l'Association des syndicats de cheminots du Canada): Monsieur Perrault, il y a une conjoncture dans la position de nos chefs de dépôt. Ces derniers surveillent, dans les terminus, les manœuvres de wagons. Il n'en a pas beaucoup été question, mais ces hommes font exactement le même travail qu'avant qu'ils aient reçu le nouveau titre de surveillants, qui les soustrait d'ailleurs à la convention collective. Selon nous, ils font le même travail mais l'employeur change leur titre et les place ainsi au delà de la convention de travail. Il ne s'agit donc pas d'une fonction directoriale.

M. Perrault: Pensez-vous qu'il y ait des groupes de ce genre qui travaillent présentement pour les chemins de fer et qui désireraient prendre part aux discussions collectives?

M. McGregor: On semble y aspirer dans certaines manœuvres des terminus—les nouvelles gares de triage automatique et les buttes. Nous avons avec succès négocié les contrats de quelques postes, mais lorsque l'on en vient à changer le nom d'une opération, c'est . . .

[Texte]

Mr. Perrault: You have sufficient confidence in the Labour Relations Board to allow them to adjudicate applications of this kind.

Mr. McGregor: We would put such a matter to the Labour Relations Board for clarification.

Mr. Perrault: Thank you.

The Vice-Chairman: On behalf of the Committee I would like to thank the Canadian Railway Labour Association for appearing here this morning. I thank Mr. Walter, the Vice-Chairman, and Mr. Vanderberg, the Executive Secretary, and Mr. McGregor, for their appearance on behalf of all members of this Committee.

The meeting will now be adjourned until 3.30 this afternoon, when we shall have the Canadian Manufacturers' Association before us.

AFTERNOON SITTING

Thursday, May 18, 1972.

• 1542

The Chairman: Gentlemen, we will commence our afternoon meeting. I would like to welcome the representatives of the Canadian Manufacturers Association. This is Mr. Harold J. Clawson, Chairman, CMA National Industrial Relations Committee and Vice-President of The Steel Company of Canada Limited, Toronto, Ontario, and I would invite him to introduce the other members before making a short statement.

Mr. H. J. Clawson (Chairman, CMA National Industrial Relations Committee): Mr. Chairman, gentlemen and honourable members, it is a pleasure to be here and we want to thank you for inviting us.

I would like to introduce to you Mr. Keith Richan, Vice-President of Industrial Relations with Philips Electronics Industries Ltd. in Toronto, employer delegate to the ILO Conference in Geneva for the past several years and also a member of the governing body of the ILO; and Mr. Wightman, Manager of the Industrial Relations Department of the Canadian Manufacturers Association.

I am sure you do not want me to read our brief, I am going on the assumption that you have read it, but I want to make some brief opening remarks and to talk particularly about the technological change provisions of Bill C-183. Then Mr. Richan will make some supplementary statements on the technological change provisions and Mr. Wightman will deal with some other aspects of the Act. After that we will be very happy to receive your comments on our presentation or try to answer any questions that you may have.

We must go back to Bill C-253, because this is really the successor bill to it. I thought I might tell you gentlemen, as we told the previous Minister—we had several discussions with him about it—that we were shocked and concerned about the legislation. I have been in an industrial relations function for nearly 30 years and I do not ever recall having been so concerned about a piece of legislation on labour relations.

We looked in vain in the act, in the light of Canada's strike record, which has been exacerbated in recent weeks of course, for something that would have a tendency or would be designed to reduce the incidence of strikes and, somewhat to our dismay, quite a number of the provisions, including the one on technological change, would have a tendency to increase the incidence of strikes.

[Interprétation]

M. Perrault: Vous avez suffisamment confiance dans le Conseil canadien des relations ouvrières pour leur permettre de se prononcer sur une question de ce genre.

M. McGregor: Nous soumettrions une telle question au Conseil des relations ouvrières afin qu'il apporte des clarifications.

M. Perrault: Merci.

Le vice-président: Au nom du Comité, je désire remercier l'Association des syndicats de cheminots du Canada d'avoir bien voulu se rendre ici ce matin. Je remercie M. Walter, le vice-président, M. Vanderberg, le secrétaire administratif, et M. McGregor de leur présence.

La réunion est ajournée jusqu'à 15 h 30 alors que nous rencontrerons l'Association des manufacturiers du Canada.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le jeudi 18 mai 1972.

Le président: Messieurs, nous allons commencer notre séance. Cet après-midi, nous accueillons des représentants de l'Association des manufacturiers canadiens. Je vous présente M. Harold J. Clawson, le président du Comité national des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens et le vice-président de *Steel Company of Canada Limited*, Toronto, Ontario. Je lui demanderais de vous présenter ses collègues avant de faire une déclaration.

M. H. J. Clawson (président, Comité national des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens): Monsieur le président, messieurs, messieurs les députés, il m'est agréable d'être ici et nous voulons vous remercier pour nous avoir invités.

J'aimerais vous présenter M. Keith Richan, vice-président des Relations industrielles de *Philips Electronics Industries Limited* à Toronto, l'employeur délégué au congrès de l'OIT, à Genève depuis plusieurs années et membre du Conseil de l'OIT, et M. Wightman, le directeur du Service des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens.

Je suis certain que vous ne voulez pas que je lise notre mémoire. Je suppose que vous l'avez lu mais j'aimerais faire une déclaration d'ouverture et parler surtout des dispositions du Bill C-183 ayant trait aux changements technologiques. Ensuite, M. Richan fera d'autres déclarations au sujet des dispositions ayant trait aux changements technologiques et M. Wightman traitera d'autres aspects du projet de loi. Après, nous serons disposés à entendre vos commentaires sur notre déclaration et à répondre à vos questions.

Il faut revenir au Bill C-253 qui était le prédécesseur du bill devant nous. Comme je l'ai dit à l'ancien ministre quand nous avons eu des réunions avec lui, j'aimerais vous dire que nous étions étonnés et concernés au sujet de ce projet de loi. Depuis presque 30 années j'occupe un poste de relations industrielles et je ne me souviens pas d'avoir été si préoccupé par un projet de loi sur les relations industrielles.

Nous avons examiné ce projet de loi en vain afin d'essayer de trouver une disposition qui réduirait le nombre de grèves, vu le record assez déplorable du Canada à ce sujet, et à notre consternation, beaucoup des dispositions, y compris la disposition prévoyant les changements technologiques, auraient tendance à augmenter le nombre de grèves.

[Text]

Our dismay on the technological change provisions was based on three main points. First of all, the provisions would have a tendency to inhibit and at least delay the introduction of technological change. I do not need to impress this upon you gentlemen. Your ministers have done that often enough, about the importance, if Canada is to maintain its competitive position, of doing everything within our power to improve technology so that we can compete both at home and abroad.

• 1545

Secondly, we were concerned because the bill resulted in changing something that has been enshrined in our law for over 25 years in our whole labour relations system in Canada; namely the inviolability of collective agreements during their term. The act would permit strikes during the term of the agreement.

Thirdly, we were concerned about the undue legislative interference with free collective bargaining. We twitted the Minister about this, and the previous Minister, because he has always been a great proponent of free collective bargaining. In this bill, at least in its technological change aspects, this would have a tendency to do a great deal to inhibit free collective bargaining, because it is by legislative fiat that certain provisions were required to be included in the collective agreement, no matter what the two parties, the two bargainers, may have wanted themselves.

I want to emphasize two things first of all. In the first place, I want to impress upon you, Mr. Chairman, that employers are very much concerned with any possible insecurity of employment that could result either from the introduction of technological change or for any other reason. I should add, however, that we are convinced that the question of insecurity of employment resulting from technological change has been highly overstated.

As proof of this, we can point out that most agreements contain elaborate seniority provisions. Many contain provisions for severance pay covering displacement for a variety of reasons including technological change.

Incidentally, if a man loses his job or is demoted as a result of technological change, that is bad enough, but it is certainly no worse than the other hazards that result in a man losing his job, namely depressed market conditions and a host of other reasons.

In addition, apart from the great trend towards including provisions in agreements to protect employees against the consequences of technological change, such as make-up pay if they are transferred to lower rated jobs, and retraining provisions, legislatively the government has within the last year introduced the labour standards part of the labour code, providing for notice and severance pay which covers people who are displaced for a technological change or any reason. Furthermore, the government has also enacted the new Unemployment Insurance Act with very substantially increased benefits.

The second point I want to emphasize is that we are not opposed to collective bargaining on the employee consequences of technological change. Any union can bargain. It has a perfectly legal and moral right to bargain any provisions of the agreement on which it can reach mutual agreement with the employer. Employers have not resisted this, or said that they have no right to bargain over technological change. But we say that it should be free collective bargaining in the open period, and it should be without what might be called the blunderbuss of legislative compulsion, or enforced bargaining during the closed period,

[Interpretation]

Trois points principaux étaient à la base de notre mécontentement avec les dispositions sur les changements technologiques. Tout d'abord les dispositions interdiraient, ou du moins retarderaient, l'exécution de changements technologiques. Je n'ai pas besoin de vous en convaincre. Vos ministres vous ont souvent fait remarquer que si le Canada veut maintenir sa position de concurrence, il faut faire tout ce qui est en notre pouvoir pour améliorer la technologie et soutenir la concurrence intérieure et extérieure.

En deuxième lieu, le bill modifie certains éléments de notre système canadien des relations de travail, que la loi a consacré depuis plus de 25 ans, en particulier l'inviolabilité des conventions collectives pendant leur durée. La loi autoriserait les grèves pendant la durée de la convention.

Troisièmement, nous regrettons l'interférence de la loi avec les négociations collectives libres. Nous l'avons reproché au ministre et au ministre précédent car il a toujours été un grand défenseur des négociations collectives libres. Considérant les aspects du bill relatifs aux changements technologiques, cela risquerait de faire obstacle aux négociations collectives libres, car c'est avec le consentement du pouvoir législatif que certaines dispositions ont été incluses dans la convention collective, quels que soient les désirs des deux parties en négociation.

Je voudrais souligner deux choses essentielles. Tout d'abord, je veux que vous compreniez, monsieur le président, que les employeurs s'inquiètent de l'insécurité d'emploi que risquerait de provoquer l'introduction des changements technologiques ou d'autres raisons. Nous sommes cependant convaincus que la question de l'insécurité d'emploi résultant du changement technologique a été largement exagéré.

Nous pouvons indiquer comme preuve que la plupart des conventions comportent des dispositions complexes sur l'ancienneté. Un certain nombre d'entre elles contiennent des dispositions d'indemnité de rupture de contrat qui couvrent le déplacement pour une diversité de raisons, y compris celle des changements technologiques.

Incidentement, il est regrettable qu'un employé perde son emploi ou subisse un déclassement à la suite d'un changement technologique, mais il existe certainement d'autres circonstances aussi graves qui lui font perdre son emploi, en particulier les mauvaises conditions du marché et une foule d'autres raisons.

Outre la tendance à inclure dans les conventions des dispositions protégeant les employés contre les conséquences des changements technologiques, comme le versement de compensations s'ils sont transférés à des emplois inférieurs et les dispositions de recyclage, le gouvernement a introduit l'année dernière les normes de travail du Code du travail prévoyant un préavis et une indemnité de rupture de contrat qui s'adresse aux personnes qui doivent quitter leur emploi à la suite de changements technologiques, par exemple. De plus, le gouvernement a également adopté la nouvelle Loi sur l'assurance-chômage qui comporte une augmentation substantielle des prestations.

En second lieu, je tiens à faire remarquer que nous ne nous opposons pas à des négociations collectives sur les conséquences pour les employés des changements technologiques. Tout syndicat peut négocier. Il a parfaitement le droit légal et moral de négocier toute disposition de la convention sur lequel il peut se mettre d'accord avec l'employeur. Les employeurs n'ont pas refusé ni déclaré qu'ils n'avaient pas le droit de négocier les changements techno-

[Texte]

or the injection of the bureaucratic supervision of a tribunal which is expressly provided for in the technological change provisions.

Getting back to the new bill that you are concerned with, Bill C-183 does contain some marginal improvements over Bill C-253 on technological change. I am dealing with the technological change provisions only. Mr. Wightman will deal with other aspects.

The improvements, and may I stress that they are only marginal, in Clause 149(2)(c)(i) do recognize the existence of freely bargained provisions when the parties have decided to put something in the agreement on technological change, even though it may not meet the very strict tests that were provided in the original bill, it does recognize the provisions by saying:

• 1550

The sections 149(2) 150, 152 and 153 do not apply, ... where

(c) the collective agreement contains provisions that

(i) are intended to assist employees affected by any technological change to adjust to the effects of the technological change, ...

How that will be construed one cannot be quite sure, but at least it is a considerable improvement over the original bill.

However, in addition to meeting this test it goes on in (ii) to require specific contracting out from the act as well. We think this is wholly unjustified because in addition to that it says that the act does not apply where the agreement contains provisions that:

(i) are intended to assist employees ... and

(ii) specify that sections 150, 152, and 153 do not apply, during the term of the collective agreement, ...

Now, this contracting out for the union is a very serious matter because the union could exact a pretty high price, maybe not even on technological change, on some unrelated matter completely.

Briefly then our proposal is that in view of the trend towards freely bargained positions on technological change—and there is a real trend in that direction—let us face it, the Freedman report, although in our opinion there was much ado about a very small problem in that report, did alert both unions and companies to the problem and, of course, the publicity that has been attendant upon the previous bill and this bill has also had a tendency to encourage collective bargaining on technological change. In view of that very strong trend, we suggest that the technological change provisions of the proposed act should be deleted in total pending further study of the influence of technological change provisions in the agreement and further experience with free collective bargaining processes, rather than attempt legislative compulsion over a problem that is being solved through free collective bargaining processes.

If such studies at a subsequent date are found not to be satisfactory in solving whatever problem there is, then legislation can be enacted subsequently.

While such a disposition of it, if you went along with it, is really the only one which in our opinion would be acceptable to the employers of this country, we should add that if the government persists in enacting this bill, then we sug-

[Interprétation]

logiques. Nous soutenons cependant que les négociations collectives doivent se faire librement dans la période ouverte, que l'autorité législative ne doit pas intervenir maladroïtement, que les négociations ne doivent pas être forcées pendant la période fermée et qu'il ne doit pas y avoir de supervision bureaucratique d'un tribunal, que les dispositions de changement technologique prévoient expressément.

Pour en revenir au bill C-183 que nous étudions, il comporte certaines améliorations secondaires par rapport au bill C-253 en matière de changement technologique. Je ne parle que des dispositions de changement technologique. M. Wightman traitera des autres aspects.

Les améliorations sont marginales, mais l'article 149 (2)(c)(i) reconnaît l'existence de dispositions librement

négociées lorsque les parties ont décidé de faire figurer les changements technologiques dans la convention, bien que cela ne soit pas strictement conforme au premier bill; il reconnaît les dispositions en stipulant;

Les articles 149(2), 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas lorsque ...

c) la convention collective contient des dispositions ...

(i) qui sont destinées à aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement, ...

On ne peut être certain de la façon dont cela va être interprété, mais au moins c'est beaucoup mieux que dans le texte initial du projet de loi.

Toutefois, au sous-alinéa (ii), la loi ne prévoit pas tous les cas. Nous croyons que cela n'est pas justifié parce qu'en plus la loi ne s'applique pas lorsque la convention contient des dispositions qui:

(i) sont destinées à aider les employés ... et,

(ii) qui spécifient que les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas pendant la durée stipulée de la convention, ...

Mais la clause de renonciation est très importante pour les syndicats parce que ceux-ci pourraient demander le prix fort, même pas pour les changements technologiques, mais pour une toute autre raison.

De plus en plus, la tendance est à des prises de position libres face au changement technologique. Le rapport Freedman, bien qu'à notre avis c'est beaucoup de bruit pour une bagatelle, a attiré l'attention et des syndicats et des sociétés sur le problème et, bien sûr, la publicité faite autour du premier bill a également encouragé la négociation collective au sujet du changement technologique. Vu cette forte tendance, nous proposons que les dispositions relatives au changement technologique dans le projet de loi soient entièrement supprimées en attendant une étude plus poussée sur l'influence de ces dispositions sur les conventions ainsi qu'une meilleure expérience des mécanismes des négociations collectives libres. Il ne faut pas tenter de résoudre par une loi un problème qu'on est en train de résoudre grâce à la négociation collective libre.

Si plus tard, on se rend compte par cette étude que le problème n'est pas résolu de façon satisfaisante, nous pourrions alors adopter une loi en conséquence.

Bien que cette disposition, si vous l'appuyez, soit véritablement la seule qui, à notre avis, soit acceptable pour les employeurs du pays, nous pensons que si le gouvernement a l'intention d'adopter ce bill, le sous-alinéa (ii) du paragraphe 2) de l'article 149 devrait constituer une disposition subsidiaire au sous-alinéa (i) du paragraphe 2) de l'article 149 et non en être un complément. Autrement dit, nous

[Text]

gest that Clause 149(2)(c)(ii) should be an alternative to Clause 149(2)(c)(i) and not an addition; in other words, to substitute the word "or" between (2)(c)(i) and (2)(c)(ii) for "and" the disjunctive instead of the conjunctive "and".

Then there would be two ways that an employer and a union could escape from the very onerous provisions of the proposed act. If there is a provision "designed to assist employees to adjust to the fact of technological change", that would exclude them. If for some reason the parties—and bargaining is a two-way street—decided that they did not need, they did not want, any provision for technological change then to prevent the thing from being opened up later, they could put a specific provision in stating that the parties had talked about it and decided they did not need a provision, but they agreed that the paragraph should not apply.

We suggest that this would be a sensible and a fair amendment to the proposed act, say, if the government persists in going through with the technological change. However, we would earnestly ask you to give serious consideration to our proposal that the technological change provisions might well be hoisted in total.

Before I call on Mr. Richan to add some thoughts on the question of technological change, I want to deal with another matter very briefly. Another thing we consider an anomaly in the bill is that arbitration awards are specifically excluded from the review procedure of the Federal Courts Act. The Federal Courts Act, without going into detail, as you know, was intended to provide some right of limited review of the decisions of tribunals. However, proposed Section 156(3) says:

• 1555

For the purposes of the *Federal Court Act*, an arbitrator appointed pursuant to a collective agreement or an arbitration board is not a federal board, commission or other tribunal within the meaning of that Act.

The volume of decisions of arbitration boards is great. In Ontario last year, I think there were about 2,000 arbitration boards. These are boards dealing with rights disputes, grievance disputes under the agreement. Many of the cases involve questions of money and important questions of principle that exceed the jurisdiction of a great number of the county courts. It may be said that since arbitration is a private proceeding rather than a statutory one, it should be excluded from the purview of the federal courts. Nevertheless, it is in fact a statutory proceeding because the Code requires that:

every collective agreement shall contain a provision for final settlement . . . , by arbitration . . .

This is particularly anomalous and inconsistent, I suggest, in view of the fact that in proposed Sections 159(1) and 159(2) the award of an arbitrator can be filed with the federal court and then it becomes an order of the federal court. Thank you, gentlemen, for listening to my brief opening remarks.

I would like now to call on Mr. F. K. Richan who, as I say, has been an employer-delegate to the ILO for a number of years and who is also in the governing body. I think he has some points he wishes to bring forward.

Mr. F. Keith Richan (Member, Canadian Manufacturers' Association, National Industrial Relations Committee): Thank you, Mr. Clawson.

Mr. Chairman, members of the Committee, we thought it might be of assistance to you in your deliberations of this

[Interpretation]

aimerions que le mot «ou» remplace «et» entre les deux sous-alinéas.

Il devrait aussi y avoir deux moyens pour l'employeur et le syndicat d'échapper aux dispositions coûteuses du projet de loi. S'il y a une disposition «destinée à aider les employés à s'adapter aux effets d'un changement technologique», cela les exclurait. Si pour une raison quelconque, les parties décidaient qu'elles n'ont pas besoin et qu'elles ne veulent pas d'une clause relative au changement technologique, elles pourraient alors prévoir une clause spécifiant que les deux parties, après discussion, ont décidé qu'elles n'ont pas besoin d'une disposition, et qu'elles sont d'accord pour dire que le paragraphe n'est pas applicable.

Nous croyons que ce serait une modification juste et raisonnable du projet de loi, si le gouvernement décidait de maintenir les dispositions relatives au changement technologique. Cependant, nous demandons que vous étudiez attentivement notre proposition, à savoir que ces dispositions soient totalement supprimées.

Avant de céder la parole à M. Richan, j'aimerais traiter brièvement d'un autre sujet. Le fait que les décisions arbitrales soient précisément exclues de la procédure de révision prévue par la Loi sur la Cour fédérale est une autre anomalie du projet de loi. Sans aller dans les détails, la Loi sur la Cour fédérale était destinée à offrir un droit de révision partielle des décisions des tribunaux. Toutefois, l'article 156(3) prévoit:

Aux fins de la *Loi sur la Cour fédérale*, ni un conseil d'arbitrage, ni un arbitre nommé en application d'une convention collective n'est un office, commission ou autre tribunal fédéral au sens où l'entend cette loi.

Les conseils d'arbitrage rendent un grand nombre de décisions. L'an dernier, en Ontario, il y a eu plus de 2,000 conseils d'arbitrage qui ont dû se pencher sur des différends sur les droits et sur des plaintes faites en vertu de la convention. De nombreux cas mettaient en cause des questions d'argent ou des questions de principe qui dépassaient la compétence d'un grand nombre de tribunaux de première instance. Puisque l'arbitrage est une procédure privée, plutôt qu'obligatoire, il faudrait donc le soustraire à la compétence des tribunaux fédéraux. Pourtant, il s'agit bien d'une procédure obligatoire, car le Code exige que:

toute convention collective doit contenir une clause de règlement définitif par voie d'arbitrage.

Il s'agit là d'une anomalie et d'une contradiction, car la décision arbitrale, d'après les articles 159(1) et 159(2) qui nous sont proposés, peut être déposée à la Cour fédérale et devenir ensuite un jugement de la Cour. Je vous remercie, messieurs, d'avoir bien voulu écouter mon bref exposé préliminaire.

Je cède maintenant la parole à monsieur F. K. Richan qui a été employeur-délégué auprès de l'OIT pendant plusieurs années et qui fait également parti du bureau de direction. Je crois qu'il vous parlera de questions assez intéressantes.

M. F. Keith Richan (Représentant, Association des manufacturiers canadiens, Comité national des relations industrielles): Merci, monsieur Clawson.

Je crois pouvoir vous venir en aide dans vos délibérations sur cette question en particulier en appelant votre

[Texte]

particular question if I brought to your attention some of the thinking that has applied to the question of technological change by the International Labour Organization.

The International Labour Organization first examined what we, in Canada, refer to as technological change as long ago as 15 years. This year, with the 57th session of the annual conference coming up in June, next month, this particular subject will be one of the major items on the agenda to be discussed. It is, therefore, timely I believe that we should make some mention of the ILO study of this question today. I do not believe we will ever see an international convention dealing with the specific subject of technological change or automation. I think this is very significant and I would like to return to the point later.

As a basis for discussion, the International Labour office has issued a text entitled *Labour and Social Implications of Automation and other Technological Developments*. Considering the complexity of the subject, the report does an excellent job of reviewing the social impact of technological developments during the past 20 years, the more significant programs that have been adopted by industrialized countries to deal with these problems and a projection of some of the possible future developments. The report also contains what are described as guidelines for programs of adjustment to automation and technological change. These guidelines are based on nine conventions and recommendations adopted in the post-World War II era.

In May 1967, the ILO convened a meeting of experts on programs of adjustment to automation and advanced technological change. The group consisted of labour, management, academic and government representatives—14 in all. The conclusions and recommendations of that meeting provided the basis for the current report and the discussions that will take place next month at the conference.

Those conclusions and recommendations have been included as an appendix to that report for the edification of the people who will be considering this at the conference.

I would like to take a moment to give you some of the highlights from the 1967 meeting, as well as the current report. Much of the time of the 1967 meeting was devoted to a consideration of social programs designed to assist those who might be displaced from their jobs because of technological change. The discussion ranged over such subjects as unemployment insurance, supplementary unemployment benefits, severance pay, early retirement plans, advance notice, manpower mobility programs and manpower retraining programs.

In all of these areas Canada stood up pretty well in 1967, and in 1972 we are even further advanced, particularly in the field of unemployment insurance.

This thinking was reflected in the conclusions and the recommendations which say, *inter alia*; "the hardships resulting from technological change should not fall heavily on a few but should be cost-shared by the community as a whole".

The guidelines listed in the 1972 report put the proposition this way in paragraph 20:

Hardships associated with adjustment to technological change involve costs which should be borne by the community as a whole rather than by the individual directly affected.

[Interprétation]

attention sur la façon de penser adoptée par l'Organisation internationale du travail concernant le problème des changements technologiques.

L'Organisation internationale du travail a commencé à étudier ce que nous appelons au Canada le changement technologique il y a plus de 15 ans. Cette année, lors de la 57^{ième} conférence annuelle qui sera tenue en juin, cette question sera l'un des principaux articles à l'ordre du jour des discussions. Il serait donc opportun de signaler du même coup l'étude faite par l'OIT sur cette question. Je ne crois pas que nous ayons un jour une convention internationale portant sur le sujet précis du changement technologique ou de l'automatisation. Il s'agit là d'un point assez important auquel je reviendrai plus tard.

Afin d'amorcer les discussions, le Bureau international du travail a publié un document intitulé *Labour and Social Implications of Automation and other Technological Developments*. Malgré la complexité du problème, le rapport passe en revue, et de façon admirable, les répercussions sociales des progrès accomplis depuis les 20 dernières années dans la technologie, les programmes les plus intéressants qu'ont adoptés les pays industrialisés pour régler ces problèmes et il établit enfin des prévisions sur quelques progrès futurs qu'on est en mesure de prévoir. Le rapport contient également des directives pour les programmes d'adaptation à l'automatisation et au changement technologique. Ces directives se fondent sur neuf conventions et recommandations adoptées après la seconde guerre mondiale.

En mai 1967, l'OIT convoqua une conférence de spécialistes des programmes d'adaptation à l'automatisation et au changement technologique établi. Le groupe réunissait des représentants du monde du travail, de la gestion, des universités et des gouvernements. Ils étaient 14 au total. Les conclusions et les recommandations du groupe ont servi de fond à ce rapport et aux discussions qui auront lieu le mois prochain à la conférence.

Nous avons joint à titre d'annexe au rapport ces conclusions et recommandations, afin que les participants à la conférence puissent les examiner.

J'aimerais prendre un instant pour exposer les points saillants de la réunion de 1967 ainsi que du rapport actuel. Au cours de cette réunion, on a étudié surtout des programmes sociaux destinés à aider les personnes qui, à la suite de changements technologiques, ont dû changer d'emploi. Il a été question d'assurance-chômage, de prestations supplémentaires d'assurance-chômage, d'indemnité de cessation d'emploi, des régimes de pension avancée, de préavis, de programmes de mobilité de la main-d'œuvre et de programmes de recyclage de la main-d'œuvre.

En 1967, le Canada faisait déjà bonne figure dans tous ces domaines, et en 1972, nous sommes encore plus en avance, particulièrement en ce qui concerne l'assurance-chômage.

Cette ligne de pensée se reflétait dans les conclusions et recommandations qui, entre autres choses, disaient: «Les difficultés qui résultent des changements technologiques ne devraient pas retomber uniquement sur quelques-uns, mais devraient être partagées par toute la collectivité».

Au paragraphe 20 du rapport de 1972, les directives sont indiquées comme il suit:

Les conséquences pénibles qui résultent des changements technologiques doivent être assumées plutôt par la communauté dans son ensemble que par quelques particuliers directement touchés.

[Text]

I mentioned at the outset that I did not believe there would ever be a single convention on the subject of technological change. I also mentioned that the guidelines suggested by the ILO take into account a whole series of international conventions and recommendations. These international instruments cover a host of subjects such as unemployment insurance, vocational training and other programs which are designed to assist people who lose their employment.

The labour, management, academic and government people who have been involved in the ILO's consideration of this question clearly believe that the social costs associated with the introduction of technological change are costs which should be borne by the community as a whole, and I am convinced that the ILO would not see any merit in a convention which would have the effect of throwing labour and management into confrontation with one another in an effort to solve these problems and which, at the same time, would have no application to the majority of workers in most countries since in most countries the majority are not organized into unions.

Finally, I would like to read paragraph 11 of the conclusions of the 1967 meeting to you:

While automation may result in specific manpower reductions that have to be offset by expansionary economic measures, it should be recognized that failure to assure adequate technological progress will be detrimental both to the maintenance of full employment and to the achievement of higher living standards. Our revised unemployment insurance program is clearly an expansionary economic measure and it is but one of a series of measures which have either been introduced or updated in recent years. Surely these are the appropriate means by which we should address the social costs of technological change. Surely they serve to make unnecessary the costly delays and other inhibitions to necessary technological innovation which would result in the provisions of Section 149 to 153 of the bill which you are now considering.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Richan. Mr. Wightman.

Mr. W. H. Wightman (Manager, Industrial Relations Department, CMA, Toronto): Mr. Chairman and members of the Committee, as Mr. Clawson suggested, it is my lot to comment briefly on some of the other clauses of the bill to which we allude in the brief.

I thought at the beginning that we should not let this hearing go by without making some reference to the proposed preamble to the Canada Labour Code. In that connection I can say that the Canadian Manufacturers Association, to paraphrase the proposed wording of the preamble, supports freedom of association and free collective bargaining as a basis for effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations. Contrary to the wording of the proposed preamble to the Canada Labour Code, we do not regard this as the sole basis for effective industrial relations. Even the members of the federal task force equivocated their endorsement when they noted that collective bargaining in Canada is under attack and that in

[Interpretation]

Au début, j'ai déclaré que je ne pensais qu'on établirait un jour une convention au sujet des changements technologiques; j'ai aussi indiqué que les directives préconisées par l'OIT tiennent compte de toutes sortes de recommandations et d'accords internationaux. Et que ces recommandations se rapportent à tout un éventail de questions telles que l'assurance-chômage, la formation professionnelle, et d'autres programmes destinés à aider les personnes qui ont perdu leur emploi.

La force active, la gestion, les savants, et le gouvernement, qui ont travaillé à cette question dans le cadre de l'OIT croient fermement que le coût social résultant de l'adoption de modifications technologiques doit être payé par la collectivité dans son ensemble. Aussi l'OIT ne voit pas pourquoi on devrait établir une convention qui mettrait aux prises la force active et la gestion dans un effort pour résoudre ces problèmes alors qu'une telle convention ne s'appliquerait pas à la majorité des travailleurs dans la plupart des pays, puisque cette majorité n'est pas syndiquée.

En fin de compte, je vais vous lire le paragraphe 11 des conclusions de la réunion de 1967:

Bien que l'automatisation puisse avoir pour résultat une réduction de la force active dans certains domaines, réduction qui doit être compensée par des mesures économiques d'expansion, il faut se rendre compte qu'en refusant de progresser dans le domaine technologique d'une façon suffisante, on met en péril le plein emploi et on empêche le niveau de vie de s'élever. Notre programme révisé d'assurance-chômage constitue très certainement une mesure économique d'expansion, mais il ne s'agit là que de l'une des mesures parmi celles qui ont été adoptées ou mises à jour ces dernières années. Il n'y a pas de doute que ces mesures représentent le moyen de répartir le coût des changements technologiques pour la société. Il n'y a pas de doute que ces mesures rendent inutiles ces délais coûteux et autres empêchements établis en rapport avec les innovations technologiques obligatoires que préconisent les stipulations des articles 149 à 153 du bill que vous étudiez présentement.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Richan. Monsieur Wightman.

M. W. H. Wightman (directeur, Service des relations industrielles, AMC, Toronto): Comme M. Clawson l'a indiqué, c'est à moi qu'incombe la responsabilité de commenter brièvement certains des autres articles du bill auxquels nous nous rapportons dans le mémoire.

J'ai pensé dès le début, que nous ne devrions passer cette séance sans parler du préambule proposé pour le Code canadien du travail. A ce sujet, je puis dire que l'AMC, pour paraphraser le libellé proposé du préambule, soutient que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont un des fondements des relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail. Contrairement au libellé du préambule que l'on propose pour le Code canadien du travail, nous ne pensons pas que c'est l'unique base des relations industrielles efficaces. D'ailleurs, même les membres du groupe de travail fédéral, se montrent équivoques lorsqu'ils appuient cette proposition et font remarquer que l'on attaque la négocia-

[Texte]

many disputes the protagonists seem to suffer less than the public, and I quote the task force in that respect.

• 1605

Accordingly, if the code is to have a preamble, we would suggest that line 10 might be amended so that the phrase would read:

employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as one of the bases of effective industrial relations ...

In Part IV of our submission we have made recommendations with respect to several of the bill's provisions. We have by no means attempted to be exhaustive in this analysis, but rather to hit the highlights, and the fact that we have discussed with you and with the current minister and the previous minister at such length the subject of technological change, we hope this will not mislead anyone into thinking that we do not attach considerable significance to many of the other provisions that are being proposed.

For instance, in light of the acknowledgment by the task force that collective bargaining is under attack and in serious difficulties, in light of our strike record as referred to by Mr. Clawson, and as depicted on the covers of our two briefs, we question whether it would be advisable to extend the coverage of collective bargaining to include new groups of people, specifically supervisory personnel. We were assured by the previous minister that such was not the intention of the amendments of those who drafted the bill, but we are fearful that the soon to be reconstituted Canada Labour Relations Board will be able to put no other construction on the amended code than to assume that it was the intent to bring foremen and other first-line supervisors under the provisions of the act.

We are convinced that a sound legislative framework for free collective bargaining should not have the effect of polarizing management and organized labour. For this reason we think it is imperative to ensure that the certification procedure and process leave no doubt about whether the applicant union in fact represents the majority of the employees it seeks to represent. To do this requires a strong legislative guarantee of employer's freedom of speech and of the employee's access to all of the pertinent information.

Moreover, we believe it requires that a certification vote be mandatory on every occasion. It is difficult for us to understand the motivation or the thinking of people who in a democracy seem to be so anxious to avoid the secret ballot as a means of determining the wishes of the majority of any electorate. We believe that if every certification were to be based on the results of a secret ballot this would be extremely helpful in dispelling some of the doubts and antagonism which all too frequently attend the certification process. You get the relationship off on the wrong foot to start with and then it is very difficult to establish good rapport in the years ahead.

By the same token we believe that a simple majority of those voting would be an inadequate criteria upon which to make a judgment of the will of the majority of the employees in the potential bargaining unit.

Consistent with this over-all theme that the law should seek to diffuse the tensions between labour and management, we think it would be a retrograde step for the law to encourage unions to approach the bargaining table with a strike weapon in their pocket. We fail to see how this is in any

[Interprétation]

tion collective au Canada et que dans bien des différends, c'est le public qui souffre plutôt que les parties en conflit.

S'il faut que le code ait un préambule, alors je préconise qu'à la ligne 10 on modifie le libellé pour indiquer:

employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont l'un des fondements de relations industrielles ...

Dans la partie IV de notre mémoire, nous présentons des recommandations en ce qui concerne les stipulations du présent bill. En fait, nous n'essayons pas de traiter de tous les sujets, mais de ce qui est important, et le fait que nous avons étudié avec vous et avec le ministre actuel ainsi que le ministre précédent cette question des changements technologiques d'une façon aussi approfondie ne doit pas faire croire à quiconque que nous négligeons de nombreuses autres stipulations qui sont proposées.

Par exemple, nous disons que puisque le groupe d'étude admet que la négociation collective est fort critiquée et que les grèves ont été nombreuses, comme l'a indiqué M. Clawson, et comme vous pouvez le voir sur la page couverture de chacun de nos mémoires, nous nous demandons s'il est indiqué de permettre à de nouveaux groupes de personnes, particulièrement le personnel de surveillance, de se prévaloir des négociations collectives. Le précédent ministre nous avait assurés que tel n'était pas le but des amendements faits par ceux qui ont rédigé ce bill, mais nous craignons que le Conseil des relations du travail qui sera bientôt reconstitué ne pourra s'assurer que le code cherche à inclure les contremaîtres et les surveillants d'exécution du premier degré dans les stipulations de la loi.

Nous pensons qu'une structure législative saine, dans l'optique des négociations collectives, ne devrait pas polariser la gestion et la main-d'œuvre syndiquée. C'est pourquoi nous pensons qu'il importe au plus haut degré de s'assurer que la procédure d'accréditation ne laisse aucun doute quant à savoir si le syndicat en question représente la majorité des employés. Pour en arriver là, il faut que l'employeur soit parfaitement libre de s'exprimer et que l'employé ait accès à tous les renseignements pertinents.

De plus, nous croyons qu'il faut qu'il y ait obligatoirement un scrutin pour l'accréditation. Nous ne comprenons pas les scrupules des gens qui vivent dans une démocratie et qui ont peur d'un scrutin secret. Nous croyons que si dans chaque cas, l'accréditation était sujette à un scrutin secret, certains des doutes et antagonismes qui sont si fréquents dans ce processus ne manqueraient pas d'être supprimés. Si vous partez du mauvais pied dans les rapports patrons-ouvriers, il sera difficile alors d'établir par la suite de bonnes relations.

Nous pensons aussi qu'une simple majorité des personnes qui votent ne suffirait pas comme critère pour décider de la volonté de la majorité des employés dans cette unité de négociation éventuelle.

Dans cette logique, à savoir que la loi doit aplanir les difficultés qui existent entre la force active et la direction, nous pensons que l'on ferait marche arrière si la loi encourageait les syndicats à s'approcher de la table des négociations avec l'idée arrêtée de faire la grève. Nous ne pensons que ceci entre dans la logique d'une définition raisonnable de la négociation de bonne foi, cependant nous reconnaissons qu'il est difficile de définir cette bonne foi.

[Text]

way consistent with a reasonable definition of good faith bargaining. We recognize that that is an expression very difficult to define.

Nor in our view does the requirement to obtain the consent of the Labour Relations Board to prosecute in any way diffuse tensions. The frequency with which consents are used strictly for the public relations value or publicity purposes rather than as a prelude to court action, we think gives testimony to the futility of that particular exercise.

• 1610

We have left the question of the rights of the individual employees to the last and unfortunately so do governments and trade unions when it comes to discussing their labour legislation. We are pleased to see in this bill the beginnings of what might be termed a bill of rights for employees and we hope that these sections will be elaborated upon in subsequent amendments to the code.

As an immediate step, however, we would recommend one improvement and in our brief it is to be found at paragraph 62. It would have application to proposed Sections 184(3)(a)(ii) and 185(e). In the case of 184(3)(a)(ii) we would suggest it read this way—that an employee should not be subject to discharge because he

has been expelled or suspended from membership or refused admission as a member for a reason other than a failure to pay or tender the periodic dues . . .

In other words, we would like to make the proposed guarantee just a little broader than it is. And with that, Mr. Chairman, thank you.

The Chairman: Thank you, sir. To start questioning I have the name of Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the gentlemen for appearing and in particular for their briefs which I think I can say on behalf of the Committee, are always welcome. There is no question about it, you have placed your finger on some very contentious issues. One of the things I like about the brief is the fact that you have suggested alternatives.

I would like to tell you that this afternoon we had the Canadian Railway Labour Association here and they also did spend a considerable amount of time on proposed Section 149 and in particular, subsection (2), I believe it is.

I would like to ask either one of the gentlemen, if there is any difference between subsection (2)(b) and (2)(c)(i). Are they both the same thing or are they reasonably close? Or is there a difference there? Paragraph (b) says:

(b) the collective agreement contains provisions that specify procedures by which any matters that relate to terms and conditions or security of employment likely to be affected by a technological change may be negotiated and finally settled during the term of the agreement; . . .

and the other part says:

(c) (i) are intended to assist employees affected by any technological change to adjust to the effects of the technological change. . . .

What I am getting at is that the union in this particular instance says because we have (b) there is no point in having (c) whatsoever.

Mr. Clawson: Mr. Alexander, in our opinion there is as (b) was in the original C-253.

[Interpretation]

Nous ne pensons pas non plus que le consentement du Conseil canadien des relations du travail permettra d'atténuer les tensions. On utilise si souvent ces consentements dans des optiques de relation avec le public ou de publicité plutôt que comme question préalable à une action en justice, que ceci indique la futilité de cette utilisation.

Nous avons conservé pour la fin la question des droits des employés individuellement parlant et malheureusement, c'est ce que font aussi les gouvernements et les

syndicats dans leurs discussions sur leur législation du travail. Nous entrevoyons ici ce que nous pourrions appeler un futur bill des droits des employés et nous espérons que ces articles seront expliqués par des amendements apportés ultérieurement au Code.

Toutefois, comme mesure immédiate, nous recommandons dans notre mémoire, au paragraphe 62, une amélioration. Elle s'appliquerait aux articles 184 (3) a) (ii) et 185 e) proposés. Nous préconisons pour l'article 184 (3) a) (ii) qu'il se lise comme il suit: qu'une personne ne soit pas renvoyée parce qu'elle:

. . . a été exclue définitivement ou temporairement du syndicat ou a été empêchée d'y adhérer pour une raison outre que le défaut de paiement ou d'offre de cotisations périodiques . . .

En d'autres termes, nous voudrions étendre un peu la garantie qui est proposée. C'est tout, je vous remercie monsieur le président.

Le président: Merci monsieur. M. Alexander peut commencer à poser des questions.

M. Alexander: Merci, monsieur le président. Je remercie les témoins d'être venus et de nous avoir présenté ces mémoires. Au nom du Comité, je dis que vous êtes toujours les bienvenus. Sans aucun doute, vous avez mis le doigt sur des questions litigieuses; et ce qui est intéressant, dans votre mémoire, c'est que vous proposez des solutions de rechange.

Je vous dirai que cet après-midi les représentants de l'Association des syndicats des cheminots du Canada ont comparu et qu'ils ont parlé longuement cet article 149 du projet de loi, et en particulier le paragraphe (2), je pense.

J'aimerais que vous me disiez, messieurs, s'il y a une différence entre l'alinéa b) du paragraphe (2) et le sous-alinéa (i) de l'alinéa c) du paragraphe (2). Quelle est la différence? L'alinéa b) se lit ainsi:

b) la convention collective contient des dispositions spécifiant la procédure qui peut être suivie pour négocier et régler définitivement, pendant la durée stipulée de la convention, les questions relatives aux conditions ou à la sécurité d'emploi qui seront vraisemblablement modifiées par un changement technologique; . . . et l'autre partie se lit:

c) (i) qui sont destinés à aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement . . .

Ce qu'il y a ici c'est que le syndicat prétend qu'étant donné l'alinéa b), il n'y a aucune raison d'avoir c).

M. Clawson: A notre avis il y en a une, monsieur Alexander, car l'alinéa b) se trouvait dans le bill C-253.

[Texte]

Mr. Alexander: Right.

Mr. Clawson: One of the strong representations we made and we would like to think that one of the reasons for putting in (c) was as a result of some of our representations. As it was before, and that has been changed also, after the union made an application to the board for an order to negotiate, the board would not be allowed to order such negotiations if—and then (b) followed.

Mr. Alexander: Right.

Mr. Clawson: Under (b), there may have been some agreements on technological change that complies with the rather onerous provisions of (b) but many of them did not. I will give you an example, just one example. We have a very strong union, as you well know. In 1959 we negotiated a very strong voluminous technological change provision in our agreement and it was not one of the strike issues incidentally. This had been agreed upon before the strike took place. So there was no question; it was freely bargained and was satisfactory to both parties. And we are convinced that it could not meet the test provided by (b) because it did not provide for negotiation during the term and it did not provide for any final settlement during the term—because we specifically again by mutual consent, had very detailed provisions on how we would handle the people who are displaced and the make-up pay, if they were transferred to a lower-rated job. But since it was experimental, we said, it was not subject to the grievance procedure or arbitration. The union went along with this; they were quite prepared to go along with it. So obviously it would not comply. We studied a number of other agreements and very few would comply. We would like to think—we pointed this out to the previous minister and to the new Minister also—that in an effort to meet our objection there (c) was enacted and (b) was put in a different place—not at the end after you have gone through the long rigmarole at the Board. Now (c) is very simple; it does not specify any very onerous provisions. I am quite sure ours would comply because it certainly is intended to assist employees affected by technological change to adjust. So there is a real difference. The test is not as strong. However, we are still wondering, for instance, what (c) (i) does mean. I know that some employers have pages and pages of very complicated and detailed seniority provisions which are intended to assist employees affected by anything, including technological change, that would either cause them to lose their jobs, affect their security of employment or be downgraded. They may not even mention technological change. I do not know whether such an agreement would comply with (c) (i). But the answer to your question, sir, is that it is a lot different than (b).

• 1615

Mr. Alexander: Thank you very much. To pursue it one step further, this same union, if I understand their spokesman correctly, and I was pleased to have the benefit of their frankness, agrees with you in terms of the "or" business, because in fact they say it is going to be very difficult for them to go back to the unions to get this waiver as such. So it seems to me there is some merit in the suggestion that has been raised. It is one that this Committee, I can assure you, will look at very carefully.

[Interprétation]

M. Alexander: C'est exact.

M. Clawson: Nous aimerions pouvoir dire que c'est à la suite de l'une de nos instances les plus fermes que cet alinéa c) a été inséré. Auparavant, et ceci a été aussi modifié également, après que le syndicat ait demandé au Conseil l'ordre de négocier, ce dernier n'avait pas le droit d'ordonner de telles négociations si... et venait ensuite l'alinéa b).

M. Alexander: C'est exact.

M. Clawson: Il se peut que, certaines conventions traitant des changements technologiques aient été passés conformément à la stipulation de l'alinéa b), mais beaucoup d'entre elles ne s'y conformaient pas. Je ne vous donnerai qu'un exemple. Nous avons, comme vous le savez, un syndicat très puissant; en 1959, dans le cadre de notre convention nous avons négocié énormément les stipulations concernant des changements technologiques et, entre parenthèse, ceci n'avait rien à avoir avec la grève. On en a convenu avant que la grève n'ait lieu. Il y a eu libre négociation à la satisfaction des deux parties et nous pensons que ce n'aurait pas été possible dans le cadre de l'alinéa b) car ce dernier ne prévoyait pas la possibilité de négocier pendant la durée stipulée de la convention. De plus, nous avons établi spécifiquement par consentement mutuel des stipulations très détaillées sur la façon de traiter les personnes qui devaient changer d'emploi ainsi que le salaire de compensation qui leur serait versé s'ils étaient transférés à un emploi moins bien rémunéré. Puisqu'il s'agissait d'une expérience, nous avons déclaré qu'elle ne pouvait faire l'objet de griefs ou de l'arbitrage; le syndicat était d'accord. Par conséquent, de toute évidence dans ce cas, il n'y avait pas possibilité de se conformer à l'alinéa b). Nous avons étudié d'autres conventions et très peu pouvaient se conformer à cet alinéa. Nous aimerions croire, et nous l'avons indiqué au précédent ministre, et au ministre actuel aussi, que l'on a inséré cet alinéa c) ici afin de répondre à notre objection et que l'alinéa b) a été mis ailleurs, mais pas à la fin, tout de même, après toutes ces questions sur le Conseil. L'alinéa c) est très simple; il n'y a pas de stipulation coûteuse; très certainement notre proposition serait admissible car elle a pour objectif d'aider les employés à s'ajuster aux changements technologiques. Donc la différence est nette. Cependant nous nous demandons toujours ce que le sous-alinéa (i) de l'alinéa c) signifie. Je sais que certains employeurs ont des pages et des pages de stipulations très détaillées concernant l'ancienneté, qui sont sensées aider les employés touchés par quelques événements, y compris un changement technologique ayant pour résultat de leur faire perdre leur emploi ou leur sécurité d'emploi jusqu'à

un certain point. Bien souvent le changement technologique n'est même pas mentionné et je ne sais pas si un tel accord serait conforme au sous-alinéa (i) de l'alinéa c). De toute façon, monsieur, pour répondre à votre question, ce sous-alinéa est très certainement fort différent de l'alinéa b).

M. Alexander: Merci beaucoup. Pour aller encore un peu plus loin, ce même syndicat, si je comprends son porte-parole, dit en toute franchise, tout comme vous qu'il faudrait mettre «ou», car il leur sera difficile de demander aux syndicats de renoncer à certaines clauses. Par conséquent, ce que vous avez proposé est valable et le comité va l'examiner très attentivement.

[Text]

Mr. Clawson: With great respect, I think this indicates a certain amount of naïveté on the part of the draftsmen—even if the union were inclined to contract out, to go back and face the membership, to say that you sold us down the river, you contracted us out of a right that has been given us by legislation.

Mr. Alexander: This is the point that was raised very emphatically.

As you say, there have been some marginal improvements. I also asked the Employers Council of British Columbia pointblank, in view of the fact that they are not happy with the provisions regarding technological changes, if in fact they could live with this Bill—and I am positive that the government is going to make little changes in it with respect to technological...

Mr. Clawson: We have great hopes for this Committee, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: ... if that particular word was changed to "or".

Mr. Clawson: It would be a very great improvement over the present; I agree with that completely.

Mr. Alexander: Their answer was similar to yours, that they were not all that happy about it but they felt that would go a long way toward improving the imbalance. We had some problem with respect to the definition of strikes. Of course, you can appreciate the fact that the union is concerned. I think Clause 107, is the definition section. They were quite happy with paragraph (a) under the heading of "strike", but they became quite incensed about the prolonged interpretation regarding "a slowdown of work or other concerted activity". To put it bluntly, they took a pretty dim view of it. I would like to have your impression of the definition of "strike" with particular reference to:

• 1620

a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output;

Mr. Clawson: Mr. Chairman and hon. members, I think a slowdown could be just as disruptive to operations as a strike. In fact, it could be more disruptive. At least you know where you stand with a strike. Your plant is not operating. I do not know what "other concerted activity" means. Could it perhaps mean a sit-down? I suggest to you gentlemen that a sit-down is just as disruptive of operations as a walkout. I do not know what else would come under "concerted activity"; sabotage, rotating strikes—maybe that would be a strike, I do not know if it would or not—and refusal to work overtime would be another example. I think those things are just as disruptive as a strike.

Mr. Alexander: In other words, you are saying that a strike in itself does not just mean the cessation of work or the refusal to work, there are other psychological...

Mr. Clawson: Other sanctions that can be imposed.

Mr. Alexander: ... instances. I believe that was used by one of...

[Interpretation]

Mr. Clawson: Je crois devoir dire qu'il y a là de la part des rédacteurs, une certaine naïveté, car même si le syndicat était décidé à accepter et à faire face à ses membres qui dirait qu'il les a vendus, et leur a retiré un droit qui leur avait été donné par la loi.

M. Alexander: Cette question avait été soulevée avec beaucoup de force.

Comme vous l'avez dit il y a eu certaines améliorations marginales. J'ai aussi demandé aux représentants du Conseil des employeurs de la Colombie-Britannique, qui ne semblaient pas satisfaits de ces stipulations concernant les changements technologiques, s'ils étaient prêts à accepter ce bill, car je suis sûr que le gouvernement va apporter peu de modifications en ce qui concerne les changements technologiques.

Mr. Clawson: Nous mettons notre confiance dans votre comité, monsieur Alexander.

M. Alexander: Si ce mot était changé pour «ou».

M. Clawson: Ce serait une grande amélioration.

M. Alexander: Leur réponse était la même que la vôtre, c'est-à-dire qu'ils n'étaient pas satisfaits de la situation mais qu'ils pensaient que ce serait un pas important en vue de régler le déséquilibre. La définition de la grève a posé quelques difficultés. Nous comprenons bien entendu que cette question préoccupe les syndicats. C'est à l'article 107 que l'on trouve la définition. Les syndicats n'ont rien à redire contre le paragraphe a) dudit article où figure la définition du mot grève, mais par contre ils s'élèvent contre l'interprétation donnée au ralentissement du travail ou toute autre action concertée; pour tout dire ils la trouvent fort mauvaise. Pourriez-vous nous dire ce que vous pensez de la définition du mot grève en tant que:

ralentissement du travail ou d'autres activités concertées d'employés relatives à leur travail lorsque ces mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement?

M. Clawson: J'estime qu'un ralentissement peut avoir des effets aussi graves qu'une grève et même plus graves encore. Au moins lorsqu'il y a grève on sait à quoi s'en tenir et les usines sont fermées. Par contre je ne sais pas ce que signifie autre activité concertée. Est-ce qu'on entend par là grève avec occupation d'usine? Dans ce cas les effets seraient les mêmes qu'une grève normale. Est-ce que par activité concertée on entend sabotage, des grèves tournantes qui peuvent tous être assimilées à des grèves, ainsi que le refus de faire du surtemps. Toutes ces activités ont des répercussions aussi préjudiciables qu'une grève au sens propre du mot.

M. Alexander: Comme on dit, une grève d'après vous n'est pas uniquement une cessation du travail ou le refus du travail, il y aurait d'autres facteurs psychologiques.

M. Clawson: D'autres sanctions peuvent également être imposées.

M. Alexander: Des cas psychologiques ont été cités par...

[Texte]

Mr. Clawson: Yes, Mr. Richan just mentioned sabotage of product, for instance; action that might affect the quality of a product. Very often these sorts of things do not happen as a result of actions by unions. Most of the unions in this country—and I say most of them—are basically responsible. But the unions have their problems with dissident groups within them, and we know all about that too as a result of the last few weeks.

Mr. Turner (London East): May I ask a supplementary, Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Go right ahead, sir.

Mr. Turner (London East): What about speeded-up production lines?

Mr. Clawson: I beg your pardon?

Mr. Turner (London East): What about management speeded-up production lines?

Mr. Clawson: In a collective agreement the unions have all kinds of protection against that.

Mr. Turner (London East): But management still does it, do they not?

Mr. Clawson: Give me an example, sir.

Mr. Turner (London East): Quite often you have it in the automobile industry.

Mr. Clawson: Oh, you hear people who get up on a soap box talking about it, but in the automobile industry they have standards and there is arbitration. In some cases in the automobile industry they tighten the standards, which is called speed-up in popular parlance. Incidentally, I should say that this word "speed-up" is one of those emotional words like "scabs" and "strike breakers". They are used in a propaganda sense.

In the automobile industry they have the right to strike. They cannot strike in Canada but in the United States they have that right. It is not even arbitral because the companies did not want any arbitrators to arbitrate work standards. I do not think, despite the fact that you hear some soap-box union orator get up and talk about speed-up, that this can exist because there are adequate protections in every collective agreement, and if they are not there why are they not there? It is because the union has not asked for them or they have traded that protection off against some other benefit.

Mr. Turner (London East): Do you say right here and now that there is no speed-up?

The Chairman: Mr. Turner, I think you . . .

Mr. Clawson: I beg your pardon.

Mr. Turner (London East): Do you say that manufacturers do not speed up the production lines?

Mr. Clawson: Certainly, but when you have incentive plans you often speed up, but the people are paid for it. They cannot do it unilaterally. The whole purpose of a union is to protect against unilateral action by the employer.

[Interprétation]

M. Clawson: En effet M. Richan vient d'évoquer le sabotage de produits fabriqués en vue de nuire à la qualité de ceux-ci. Très souvent ce type d'action n'est pas attribuable à une décision des syndicats. En effet, la plupart de nos syndicats sont des organismes responsables. Mais il existe au sein des syndicats des groupes dissidents dont nous avons eu l'occasion d'entendre parler ces dernières semaines.

M. Turner (London-Est): Puis-je poser une question supplémentaire, monsieur Alexander?

M. Alexander: Je vous en prie.

M. Turner (London-Est): Que pensez-vous de l'accélération des cadences?

M. Clawson: Pardon.

M. Turner (London-Est): Que pensez-vous de l'accélération des cadences par la direction?

M. Clawson: Les syndicats peuvent se prémunir contre de telles éventualités grâce aux conventions collectives.

M. Turner (London-Est): Mais néanmoins la direction accélère les cadences.

M. Clawson: Donnez-moi un exemple.

M. Turner (London-Est): Cela arrive souvent dans l'industrie automobile.

M. Clawson: En effet c'est un sujet dont on parle beaucoup, mais l'industrie automobile est régie par des normes et il existe une procédure d'arbitrage. Parfois ces normes sont durcies ce qui s'appelle accélérer les cadences. A ce propos ce mot d'accélération des cadences porte une charge émotive comme l'appellation «jaune et briseur de grève». On les utilise aux fins de propagande.

Aux États-Unis les ouvriers de l'industrie automobile ont le droit de faire la grève ce qui n'est pas le cas au Canada. Cette question ne peut même pas faire l'objet d'un arbitrage, car les sociétés ont refusé que les normes du travail puissent être arbitrées. Quoi qu'en disent les démagogues du mouvement syndical, je ne pense pas qu'il y ait une réelle accélération des cadences grâce justement à la protection fournie par les conventions collectives; si ces conventions n'ont pas prévu le cas la question se pose de savoir pourquoi? Sans doute parce que les syndicats n'ont pas exigé cette protection ou qu'ils l'ont échangée contre un autre avantage.

M. Turner (London-Est): Vous prétendez qu'il n'y a pas d'accélération de cadence?

Le président: Monsieur Turner je crois que . . .

M. Clawson: Pardon.

M. Turner (London-Est): Vous voulez dire que les fabricants n'accélérent pas les cadences de travail à la ligne.

M. Clawson: Certainement, ils les accélèrent, mais lorsqu'on applique un programme de stimulants économiques, les ouvriers sont payés en conséquence. Les patrons ne peuvent agir unilatéralement. Les syndicats sont justement là pour veiller à ce que le patron n'agisse pas unilatéralement.

[Text]

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Are you finished, Mr. Turner?

Mr. Turner (London East): Oh, yes.

Mr. Alexander: Some question was raised about it and there is a considerable amount of concern regarding the inclusion of supervisory personnel. I know what your feeling is on this. At the same time the unions feel that it is possible for a person to wear two hats at the same time. I want you to elaborate on that. I find it hard to accept if you are going to represent union and you are going to represent management, it is going to be a very difficult job.

Mr. Clawson: Rather than answering that question, although I will answer that question directly, may I enlarge a little on this whole question of supervisors?

Mr. Alexander: Please do.

Mr. Clawson: Our objection to this is based on several grounds. First of all, we were surprised that this was in the bill because we were not aware of any great pressure from unions to get supervisors organized. You could look in vain through the CIC briefs to the government over the past 10 years and I doubt whether you would find one instance where they have made this one of the issues that labour wanted.

It is really based on a little isolated situation out in Vancouver a few years ago and we call that sort of one of Bryce's pet problems, because he had a lot of problems with it, mainly with the longshoreman. This was a big hassle over whether the foremen should be members of the bargaining unit, but that is a very small thing. I am not aware that supervisors have demanded the right to bargain collectively.

Having said that, I might also say this is one of the examples we mentioned, that this proposed act contains a number of provisions that will increase the incidence of strikes, because if you have another group that are unionized you will have negotiations. As somebody said recently a certain number of negotiations result in strikes, therefore the more negotiations you have the more strikes you will have.

Furthermore, before I come to your specific question, in some industries, including very vital ones, such as in the municipal field—the only way the City of Toronto for instance was able to keep pure water available for their citizens was because some of the supervisors worked in the water purification plant—if the supervisors were unionized and they also walked out I will leave it to your imagination to determine what sort of results that would bring about.

Now you asked the question, can a man wear two hats? It is very difficult. Collective bargaining is an adversary system and I do not think that is bad, some people say, well, would it not be nice if we could have a great co-operative relationship, it is possible for adversaries to be co-operative. In our union, sir, we have an adversary situation with tough bargainers, but we think we have a good co-operative relationship in Hamilton. So having said that, I do not think a man can wear two hats and sit on both sides of the bargaining table.

Of course the Minister says that this is not going to result in a real change in the act, there is not going to be more supervisors unionized. I say, why change the law? If you are going to get at the situation where an employer wants to exclude people that are not really supervisors at all, the Canada Labour Relations Board is very capable of taking

[Interpretation]

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Vous avez fini, monsieur Turner?

M. Turner (London-Est): Certainement.

M. Alexander: On a beaucoup parlé de l'inclusion du personnel de surveillance. Je connais votre opinion à ce sujet. Les syndicats pour leur part estiment qu'une personne peut occuper deux fonctions en même temps. Je voudrais savoir ce que vous en pensez. Je ne vois pas comment on peut représenter le syndicat et la direction à la fois. C'est une tâche très difficile.

M. Clawson: Je vais répondre à la question, mais j'aimerais d'abord dissenter un peu sur le sujet des surveillants.

M. Alexander: Je vous en prie.

M. Clawson: Nous nous opposons à la mesure pour plusieurs raisons. D'abord, nous avons été étonnés de trouver cette disposition dans le bill, car à notre connaissance, la demande des syndicats en vue d'inclure les surveillants n'était pas très forte. Vous pouvez chercher dans les mémoires qu'a présentés le CTC au gouvernement au cours des dix dernières années, il est peu probable que vous trouviez une demande en ce sens.

Tout cela survient à la suite d'un cas isolé qui s'est produit à Vancouver il y a quelques années, qui a été appelé la bête noire de Bryce, parce qu'il a eu beaucoup de difficulté à le régler, et où étaient impliqués les débardeurs. Il y avait tout un débat sur la question de savoir si les chefs d'équipe devaient faire partie de l'unité de négociation, mais ce n'était pas très important. Que je sache, les surveillants n'ont pas demandé le droit aux négociations collectives.

J'ajoute que c'est là un exemple de dispositions, parmi tant d'autres dans le projet de loi qui contribueront à augmenter le nombre de grèves; ce sera un autre groupe du syndicat avec lequel il faudra négocier. Comme on a dit récemment, il y a toujours un certain nombre de séries de négociations qui aboutissent à des grèves; donc plus il y a de séries de négociations, plus il y a de grèves.

Je me permets une autre digression. Dans quelques industries, dont certaines sont des industries essentielles, disons dans le domaine municipal, la ville de Toronto, par exemple, n'aurait pas pu fournir de l'eau potable à ses citoyens si quelques-uns des surveillants n'avaient pas travaillé à l'usine de filtration, si les surveillants étaient membres de syndicats et faisaient eux aussi la grève, quel serait le résultat?

Pour répondre à votre question, à savoir si une personne peut remplir deux rôles, c'est difficile à dire. Les négociations collectives impliquent un système mettant en présence deux parties opposées; je ne suis pas contre. Certains demandent s'il ne serait pas possible d'instaurer un esprit de coopération. Des adversaires peuvent coopérer. Dans notre syndicat, monsieur, nous avons des négociateurs tenaces, mais nous croyons avoir de bonnes relations à Hamilton. Je ne pense pas qu'une personne puisse remplir deux rôles en siégeant des deux côtés de la table des négociations.

Évidemment, le Ministre dit que cela n'aura pas grand résultat, que la loi n'est pas modifiée en profondeur et qu'il n'y aura pas plus de surveillants qui feront partie des syndicats. Dans ce cas, pourquoi changer la loi? Si vous songez au cas où l'employeur essayerait d'exclure des personnes qui ne sont pas en réalité des surveillants, je vous

[Texte]

care of situations like that. What is going to be the result if a supervisor gets certified and goes into a union, his management responsibilities are going to be curtailed, it is inevitable, because the trend in modern management is to try to lower the responsibility for management as far down the line as possible. Therefore, if your first line supervisors get unionized it is going to be impossible for management to be quite as frank with them and to deal with them as managers as they would if they were on the management team.

Mr. Richan: Mr. Chairman, could I just add something to that? I think a good example of what Mr. Clawson is saying could be found in the teachers organization. If you have ever had any school board experience dealing with the teachers, negotiating with them, you will find that the principals, who are also in the Teachers Federation, find themselves in really difficult situations in carrying out their managerial functions as far as the school is concerned in terms of dealing with the teachers on the staff. I have run into this situation on many occasions in the past. I think it only serves to point out the fact that it is an extremely difficult thing, not only for the individual to carry the two hats, but from the standpoint of the union tolerating somebody within their groups taking some action which they may have to take against one of their members. I think it is a very, very important thing to be considered.

• 1630

Mr. Wightman: Just a related point, Mr. Alexander. It was suggested to us that one of the considerations that led to this proposal was the West Coast problem with longshoremen. I think there was some belief that perhaps the Canada board, in describing bargaining units as it has in the past, may have exceeded its jurisdiction, or may have erred. Avowedly, these words are in the bill to clarify and strengthen the position of the board. But, whether that proposition is correct or not, we look at this issue, as we do so many that are involved in the bill, as an example of the kind of thing where the federal government, in attempting to frame a piece of legislation that will have application to a very limited number of people—there are 500,000 people or so that come under federal jurisdiction—must have a weather eye to the provincial jurisdictions because, like it or not, these provincial jurisdictions are certainly influenced by what happens here in Ottawa and we would want our federal legislation to be a model piece of legislation, if that is possible.

Even at this early date we see a royal commission report recently released in the Province of Newfoundland where, in they, too, are making a similar recommendation. No question of longshoremen or Maritime employers there; it is just an out and out recommendation that supervisory personnel and various classifications of professionals be made employees, or could be employees for purposes of their provincial legislation.

In the mid-West we see the Province of Saskatchewan copying almost word for word the technological change provisions of the bill, and indeed elaborating on them in a way that we think is going to go a long way towards ensuring that the Province of Saskatchewan does not become an industrialized province.

Mr. Clawson: I would like to add one more point, Mr. Chairman.

As I said, this is a demand that came from the union and I do not think they are very interested, for the reasons that

[Interprétation]

signale que le Conseil canadien des relations du travail est bien capable de prendre en main la situation. Si les surveillants demandent l'accréditation et deviennent membres d'un syndicat, on va diminuer leurs responsabilités au niveau de la gestion. C'est inévitable; les principes modernes de gestion veulent que les responsabilités soient réparties le plus possible. Mais si les surveillants se joignent aux syndicats, les directeurs ne pourront pas leur parler aussi franchement que s'ils avaient partie liée avec la direction.

M. Richan: Monsieur le président, pourrais-je ajouter une observation? Les associations d'enseignants donnent un excellent exemple de ce que M. Clawson vient de dire. Si vous avez jamais eu à négocier avec des enseignants comme membres d'une commission scolaire, vous aurez remarqué que les directeurs, qui font partie de la fédération des enseignants, ont dans cette situation bien des difficultés à remplir leurs fonctions et à diriger les enseignants dans leurs écoles. Par le passé, j'ai souvent dû faire face à ce genre de situation. Ce n'est qu'un exemple de plus de la complexité de cette question, non pas seulement pour l'individu, mais aussi du point de vue du syndicat qui doit tolérer l'intervention de l'un de ses membres, ce qui les mène parfois à prendre certaines mesures contre lui. Selon moi, il s'agit là d'un point très important et sur lequel il faudrait se pencher.

M. Wightman: M. Alexander, je pourrais ajouter quelque chose à ce sujet. On a prétendu que l'une des considérations à l'origine de cette proposition avait trait au problème des débardeurs de la côte d'ouest. Le Conseil avait peut-être abusé de son autorité ou se serait trompé en décrivant les unités de négociation. Les nouvelles dispositions du projet de loi viennent renforcer et clarifier la position du Conseil. Que ce soit vrai ou non, nous nous penchons sur cette question comme sur plusieurs autres dans le projet de loi. Il s'agit là d'un exemple de situation où le gouvernement fédéral, en tentant de présenter une loi qui ne touche qu'un nombre limité de personnes, il y a environ 500,000 personnes qui relèvent du gouvernement fédéral, doit songer aux compétences provinciales. En effet, Ottawa influence sûrement ces dernières et nous aimerions voir une loi fédérale qui soit impeccable.

Déjà, à Terre-Neuve, vient de paraître le rapport d'une commission royale d'enquête qui comporte des recommandations semblables. Il n'y est pas question des débardeurs, ni des employés des provinces maritimes; il ne s'agit que d'une recommandation voulant que le personnel de surveillance et certaines catégories de professionnels deviennent employés aux fins de la loi provinciale.

En Saskatchewan, on copie presque mot à mot l'article de la loi concernant le changement technologique; on ajoute même les stipulations qui devraient contribuer largement à faire que la province ne sera jamais vraiment industrialisée.

M. Clawson: Monsieur le président, je désire ajouter quelque chose.

Comme je l'ai souligné, cette requête provient du syndicat, et pour les raisons qu'a données M. Richan, cette

[Text]

Mr. Richan gave. They are not particularly anxious to have supervisors in their units either. But some of them are climbing on the band wagon because they now see some more dues-paying members. I say that is the wrong reason to include supervisors. We talk about freedom of association. Until this government is satisfied that supervisors themselves really want to have the right to be unionized, we should not have this sort of legislation.

Mr. Perrault: It is a voluntary decision for them.

Mr. Clawson: That is right, but where is the demand that they even want the opportunity, Mr. Perrault? I would be interested in some evidence of that.

The Chairman: I have Mr. Skoberg.

Mr. Turner: Mr. Chairman?

The Chairman: Is this a point of order, Mr. Turner?

Mr. Turner (London East): An interjection, Mr. Chairman, with your permission. I would suggest to Mr. Clawson, if he wants to make a point, not to use principals of schools as an example. Your point may or may not be valid. To use principals as an example, I suggest, does not strengthen your position very well. You may just wish to check into the records of the Head Masters' Association of Ontario. You will notice that on more than one occasion they have defeated proposals to withdraw from the Ontario Secondary School Teachers Federation and have opted by large majorities to remain a part of that unit.

• 1635

Mr. Clawson: There happens to be a gentleman here who is well posted on that because he just finished sitting on a committee to deal with your whole question of representation of teachers in the Province of Ontario. I can say with great assurance that some principals may want to be in the bargaining unit but very many do not want to be. I want to call your attention to something that happened in Toronto just a few weeks ago when the teachers walked off the job in several of the schools of North York. The School Board relied on the principals; and why should they not, they are the heads of the schools, to notify the board as to which teachers were absent; unlawfully incidentally, and the union—whatever it was, the Secondary School Teachers Federation, threatened publicly that if any principal did that they would be expelled from their association. Of course, if they are expelled they cannot hold a job as principal.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, Mr. Clawson, I think in response to a supplementary by Mr. Turner, you talked about soap box oratory and I believe you probably got involved in that somewhat yourself, if I may respectfully suggest that.

Mr. Clawson: I am probably guilty of that just as much as you, gentlemen.

Mr. Skoberg: Particularly, when you were referring to the dispute in Toronto about using the argument about people would deliberately let the health standards of people deteriorate, if they happened to belong to a union.

[Interpretation]

question ne les intéresse pas. Ils n'ont pas particulièrement hâte de compter les surveillants dans leurs rangs. Certains se rangent du bon côté, car il y aura d'autres contributions syndicales. Selon moi, ce n'est pas une raison pour inclure les surveillants. On parle de liberté d'association. Tant que le gouvernement ne sera pas sûr que les surveillants veulent se joindre aux syndicats, nous devons refuser ce genre de loi.

M. Perrault: Ce sont eux qui en décident.

M. Clawson: C'est exact, mais quand ont-ils demandé d'avoir ce privilège? J'aimerais bien voir quelques preuves.

Le président: J'ai sur ma liste M. Skoberg.

M. Turner (London-Est): Monsieur le président?

Le président: S'agit-il d'un rappel au règlement, M. Turner?

M. Turner (London-Est): Avec votre permission, monsieur le président, il s'agit d'une observation. Je voudrais souligner à M. Clawson que s'il désire établir un fait, il n'est pas nécessaire de prendre l'exemple d'un directeur d'école. Votre point de vue est peut-être valable, mais les exemples que vous choisissez ne soutiennent guère votre position. Vous auriez intérêt à vérifier les dossiers de l'Association des directeurs d'école de l'Ontario. Vous y verrez qu'à plus d'une occasion ils ont refusé de se détacher de la fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, et ce, par de fortes majorités.

M. Clawson: Il y a quelqu'un ici dans la salle qui est très au courant de la question car il vient tout juste de participer à un comité où on a traité de l'ensemble de la question de la représentation des enseignants dans la province de l'Ontario. Je puis vous assurer que certains directeurs d'école aimeraient faire partie d'une unité de négociation; par contre, bien d'autres ne le désirent pas. Je désire attirer votre attention sur un événement qui s'est passé à Toronto il y a quelques semaines, lorsque les enseignants ont quitté le travail dans de nombreuses écoles de North York. La commission scolaire se fie aux directeurs d'école; pourquoi ne le ferait-elle pas puisque ce sont eux qui doivent indiquer à la Commission scolaire quels enseignants étaient absents illégalement. Incidemment, le syndicat de la fédération des enseignants des écoles secondaires a menacé publiquement de rejeter les directeurs d'écoles qui signaleraient ces cas à la commission scolaire. Naturellement, s'ils ne font plus partie de l'association, ils ne peuvent occuper les fonctions de directeur d'école.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: En réponse à une question supplémentaire posée par M. Turner, vous avez parlé de discours démagogique, mais sauf le respect que je vous dois, à mon avis, vous tenez le même discours vous-même.

M. Clawson: J'en suis probablement tout aussi coupable que chacun d'entre vous messieurs.

M. Skoberg: Je voudrais signaler tout particulièrement le différend qui s'est produit à Toronto au sujet duquel vous avez prétendu que certaines personnes de propos délibéré laissaient les normes de la santé se détériorer s'ils appartenaient à un syndicat.

[Texte]

Mr. Clawson: I did not hear the first part of it, sir? You said: what happened in Toronto?

Mr. Skoberg: Yes, well you were suggesting that in the treatment plant itself . . .

Mr. Clawson: Oh, yes.

Mr. Skoberg: How many cases do you know of when there has been a work stoppage that unions have not said that they will provide services if there may be that type of hazard created by withdrawal of their services. I am thinking of the ones covered by the federal bill.

Mr. Clawson: Did they do that in Quebec during the general strike? Did they do it during the garbage strike in Toronto? I am not aware of it. In fact, they were even complaining that the supervisors were staying in the water plants. They had to stay in incidentally and sleep in because if they had gone home to sleep the pickets would have kept them out.

Mr. Skoberg: Where did you obtain that information from, other than the press? Did you personally have that information?

Mr. Clawson: No.

Mr. Skoberg: Or did you read the newspaper?

Mr. Clawson: No, I read the newspaper but, Mr. Skoberg, I have been in this business for 30 years. I have been dealing with unions for 30 years, and incidentally, I want to tell you that I am not anti-union, in fact, I am in favour of unions and if I criticize unions it is not that I want to get rid of them, it is because I want them to improve their conduct. I know of all kinds of cases like this, from personal knowledge, not merely from the press. In our case, when we have had a strike the union has . . .

Mr. Skoberg: What is your case? I am not aware of what . . .

Mr. Clawson: The Steel Company of Canada. It is very important for us to man coke ovens and blast furnaces and open hearths during a strike also. The union has at times, sometimes not always, once or twice, they just pulled everybody out, even the people who were supposed to stay in to help cool down the furnaces, the union has sometimes said they would leave enough people in to man these vital areas provided they were issued passes.

The implication of that was that the union had the right to say who could go into the plant and we would never be a party to that. We said we are quite happy. If you want to have people come in and man the furnaces while you are on strike, that is fine with us but we are not going to be a party to saying that the union has the right to decide who can go in and who cannot go in.

Incidentally, are you suggesting that the newspaper reports about this were incorrect? For instance, the newspaper reports about the situation in Quebec where people were turned away from hospitals; there were very serious illness cases?

[Interprétation]

M. Clawson: Je n'ai pas entendu la première partie de votre question, monsieur? Vous parlez de ce qui s'est passé à Toronto?

M. Skoberg: Vous prétendiez que dans l'usine de traitement elle-même . . .

M. Clawson: Ah oui.

M. Skoberg: Combien y a-t-il eu de cas, selon vous, où les syndicats n'ont pas dit qu'ils fourniraient les services nécessaires si un danger existait à la suite de l'abandon de leurs services. Je parle des services qui relèvent du gouvernement fédéral.

M. Clawson: Est-ce que c'est ce qu'ils ont fait au Québec au cours de la grève générale? Est-ce qu'on l'a fait à Toronto lors de la grève des éboueurs? Je ne sais pas. De fait, on se plaignait même que les surveillants demeuraient dans les usines d'épuration. Ils devaient y rester et y dormir parce que s'ils étaient retournés à leur demeure, les piquets de grève les auraient empêchés de rentrer à l'usine.

M. Skoberg: D'où tenez-vous ces renseignements autre que la presse? Ces renseignements vous sont-ils personnels?

M. Clawson: Non.

M. Skoberg: Ou bien l'avez-vous lu dans un journal?

M. Clawson: Je lis les journaux monsieur Skoberg, mais je travaille dans ce secteur depuis 30 ans. Je fais affaire avec des syndicats depuis 30 ans et incidemment, je tiens à vous dire que je ne suis pas antisindicaliste, mais plutôt en faveur des syndicats; si je critique ce même syndicat, ce n'est pas parce que je veux m'en débarrasser, mais parce que j'aimerais bien qu'il améliore sa conduite. J'ai vu moi-même bon nombre de cas de ce genre; je ne me fie pas seulement aux journaux. Dans notre cas, lorsqu'il y a eu grève, le syndicat a . . .

M. Skoberg: De quel cas parlez-vous? Je ne suis pas au courant de . . .

M. Clawson: La grève de la *Steel Company of Canada*. Il est très important pour nous que nos hauts fourneaux demeurent en opération même durant une grève. Une ou deux fois, le syndicat a mis tout le monde dehors, même les gens qui devaient rester pour aider à refroidir ces hauts fourneaux. A certains moments, le syndicat a déclaré qu'il laisserait assez de personnes dans l'usine pour que l'on s'occupe de ces services essentiels, pourvu que les préposés aient des laissez-passer.

On impliquait ainsi que c'était le syndicat qui avait le droit de dire qui pouvait rester dans l'usine et nous n'avons jamais accepté ce genre de chose. Nous avons répondu par ailleurs que cela nous arrangeait bien. Nous étions d'accord pour qu'on laisse certaines gens entrer dans l'usine et s'occuper des hauts fourneaux pendant que la grève se poursuivait, mais nous refusions catégoriquement d'accepter l'idée selon laquelle le syndicat a le droit de décider qui peut entrer ou sortir d'une usine.

Incidemment, prétendez-vous que les comptes rendus des journaux à ce sujet soient erronés? Songez-vous à ce qu'ont rapporté les journaux au sujet de la situation au Québec lorsque les gens étaient renvoyés des hôpitaux et que certains d'entre eux souffraient de maladie très grave?

[Text]

Mr. Skoberg: I am asking you whether or not you take as gospel everything you read in the newspapers?

Mr. Clawson: No, I certainly do not.

Mr. Skoberg: Nor do I.

Mr. Clawson: I certainly do not.

Mr. Skoberg: We will break even on that point. Mr. Chairman, I would like to pursue for a moment the rather rash statements that have been made here in so far as the legislation that has been introduced in the Province of Saskatchewan and the most recent statement that was just made by one of the gentlemen at the table that the Province of Saskatchewan is ensuring that it will not be an industrial province. May I ask any one of the gentlemen whether they are fully similar with the trade union act that has been introduced in the Province of Saskatchewan?

Mr. Clawson: I am familiar with it, not fully, but I am familiar with it on the technological change provisions.

Mr. Skoberg: Will you tell me what is in the Saskatchewan Act that is not in the proposed bill that is before us right now.

Mr. Clawson: Yes. For one thing, they did not pick up the amendments that are in the new bill. The act is the same as the original Bill C-253. It is not the same. It is a little more onerous.

• 1640

Mr. Wightman: The definition of technological change has been expanded in the Saskatchewan legislation to include contracting out.

Mr. Clawson: But most important, it is the original bill, not the amended version.

Mr. Skoberg: You are quite certain of that.

Mr. Clawson: Yes.

Mr. Skoberg: I think you will find, if you check the two of them, that there have been changes both ways. I have both bills here as well.

If we are really going to make that type of statement—and as you say in the general brief that we have here, and then your release that we just received today, effective at 3.30, or released after 3.30, that went out to the press—you say on page 1 of the brief that the Saskatchewan bill copies the wording of Bill C-253 and even expands on the definition of technological change. That is true. It goes on to say, "such as to make the provision legislation even more vicious".

Then, as you refer to the release that you have made today, it suggests here that it could encourage provincial legislation which would impair the job security of all employees because of its adverse effect on the ability of Canadian industry to meet foreign competition for both foreign and domestic markets.

I presume that you are lumping it with the Saskatchewan act for which the regulations have not been drafted yet, as I am given to understand. The bill that we have before us right now, if it is passed into legislation—Canada would suffer in the line of trying to meet foreign competition in so far as the competition for both foreign and domestic markets is concerned. Is that what you are saying?

[Interpretation]

M. Skoberg: Je veux tout simplement savoir si tout ce que vous lisez dans les journaux est pour vous parole d'Évangile?

M. Clawson: Non, ce n'est pas le cas.

M. Skoberg: Pour moi non plus.

M. Clawson: Je ne crois pas tout.

M. Skoberg: Nous sommes donc d'accord sur un point. Je voudrais maintenant parler des déclarations assez hâtives qui ont été faites au sujet des lois qui ont été mises en vigueur dans la province de la Saskatchewan; je veux parler aussi de la déclaration faite par un témoin ici présent à l'effet que la province de la Saskatchewan est en train de s'assurer qu'elle ne deviendra pas une province industrielle. J'aimerais savoir si l'un ou l'autre des témoins connaît bien la loi sur les syndicats ouvriers qui vient d'être mise en vigueur en Saskatchewan?

M. Clawson: Je la connais un peu, pas dans tous les détails; je connais bien les dispositions sur les changements technologiques.

M. Skoberg: Pourriez-vous me dire ce qui existe dans la loi en vigueur en Saskatchewan qui n'existe pas dans le bill dont nous sommes saisis présentement?

M. Clawson: Oui. D'une part, les amendements qui figurent dans le nouveau projet de loi n'ont pas été inclus. La loi est la même que l'ancien bill C-253. Ce n'est pas la même chose, c'est un peu plus grave.

M. Wightman: Dans la loi de la Saskatchewan, la définition des changements technologiques a été étendue pour comprendre la sous-traitance.

M. Clawson: Mais ce qui importe, c'est le texte original, non pas la version modifiée.

M. Skoberg: Vous êtes certain?

M. Clawson: Absolument.

M. Skoberg: En vérifiant, vous constaterez que les deux versions ont été modifiées. Je les ai d'ailleurs ici toutes les deux.

Dans votre mémoire général ainsi que dans le communiqué que nous venons de recevoir, et qui a été remis à la presse après 3 heures et demie, vous dites que le bill de la Saskatchewan reprend l'énoncé du Bill C-253 et qu'il étend même la définition de changements technologiques; ce qui est vrai. Le mémoire poursuit en disant: «Aggravant ainsi la disposition de la loi».

Ensuite dans votre communiqué d'aujourd'hui, il est dit: la risquerait d'encourager des lois provinciales qui mettraient en danger la sécurité de l'emploi de l'ensemble des travailleurs, l'industrie canadienne se trouvant de ce fait dans l'impossibilité de faire face à la concurrence tant sur le marché intérieur qu'à l'étranger.

Mais si je comprends bien, vous assimilez le présent bill à la loi de la Saskatchewan dont les règlements ne sont pas encore rédigés. Si le présent bill est adopté, le Canada aurait d'après vous du mal à concurrencer la production étrangère sur les marchés intérieur et étranger.

[Texte]

Mr. Clawson: Yes.

Mr. Skoberg: Again, the reason is that, as Mr. Richan pointed out, we are not saying that employees should not be protected against the consequences of technological change. We say that the confrontation, that the collective bargaining process, especially disruptions that occurred during the term of the agreement—we say that is not the way to do it. It should be done through labour standards.

To make this a football of collective bargaining is not going to help the employees very much, and it is going to inhibit our ability to compete in international markets, especially because other countries do not have this sort of thing. They have not had this approach to it.

Mr. Wightman: Mr. Skoberg, I think that in Part 3 of our brief, we have reported on highlights only, but nonetheless highlights of a study the Association conducted covering more than 200 of its members, a retrospective study of the period from 1965 to 1970. I would think as it is reported in there, we give an indication to you as to why we think the economic implications would be so adverse.

That study, if it is indicative of what we could expect on a full scale, if the provincial governments were to follow suit, suggests to us that perhaps the economic costs that would ensue from the protracted delays could be even more serious than the strikes that might result.

Mr. Skoberg: The comment that you made with regard to Saskatchewan not wanting to become—it will prove that it will not be an industrialized province, and your comments I believe are to the effect that if this bill is passed, the same thing would apply in Canada generally.

Mr. Clawson: We admitted that it is a lot better now than it was.

Mr. Skoberg: Are you not suggesting that this is just a method of trying to tell the other provinces that if you do pass any legislation that is comparable to this bill that we have here, then you will not become an industrialized province? Is not this the old fear tactic that we have seen used in the past so often?

Mr. Wightman: We have been reassured, Mr. Skoberg, by several provinces that they would not touch this kind of legislation with a barge pole. We only hope they keep that thought firmly in mind because we think it is suicidal of a province to embark on this course of action.

Mr. Skoberg: Do you think the Province of Ontario would suffer with this type of legislation?

Mr. Wightman: I think it would, very seriously.

Mr. Skoberg: After you have gone everywhere else, and everybody else has the same legislation, then what happens? Let us get really down to it. You have agreed and I appreciate the fact that you have been very forthright in your answers, that collective bargaining is the method between management and labour. Is that correct?

Mr. Wightman: Yes.

Mr. Skoberg: As long as there is a collective bargaining process, and the provision for technological change, then really this legislation does not mean all that much to anybody. Is that correct?

Mr. Clawson: Yes, it does. There is a big difference here in this and nearly everything else that is subject to collective bargaining. We have said this to you; we have said it repeatedly and we have been misrepresented on this. The CLC a few months ago said we were opposed to collective bargaining on technological change. We are not, but we

[Interprétation]

M. Clawson: C'est bien cela.

M. Skoberg: Ainsi que M. Richan l'a expliqué, nous ne voulons pas empêcher les travailleurs de se prémunir contre les répercussions des changements technologiques. Nous maintenons uniquement que cette question ne devrait pas être résolue au moyen d'une reprise des négociations collectives avant l'expiration des conventions mais plutôt en se référant aux normes du travail.

En faisant de cette question un objet de négociation, le sort des travailleurs ne s'en trouvera point amélioré alors que, par contre, votre position concurrentielle s'en ressentirait, les autres pays ne s'étant pas engagés sur cette voie.

M. Wightman: A la page 3 de notre mémoire, vous trouverez les points essentiels d'une enquête effectuée par l'association auprès de 200 de ses membres et portant sur une période allant de 1965 à 1970. Vous y trouverez les raisons pour lesquelles, à notre avis, les répercussions économiques d'une telle mesure seraient extrêmement graves.

Si, suivant l'exemple du gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux adoptaient les mêmes mesures de façon à généraliser cette politique, les pertes provoquées par les retards prolongés risqueraient d'être plus lourdes que celles qui sont causées par les grèves.

M. Skoberg: Vous disiez que la Saskatchewan ne tenait pas à devenir... ou plutôt qu'elle ne deviendra une province industrielle; d'après vous si le présent bill est adopté, la même chose sera vraie de l'ensemble du Canada.

M. Clawson: Nous avons reconnu qu'il y avait eu de grands progrès.

M. Skoberg: Ne croyez-vous pas qu'on essaie ainsi de dire aux autres provinces qu'en adoptant une loi analogue à celle-ci elles ne deviendront pas industrialisées? Ne s'agit-il pas uniquement d'agiter un épouvantail comme on l'a fait trop souvent par le passé?

M. Wightman: Plusieurs provinces nous ont fait savoir qu'elles ne voudraient d'une telle loi pour rien au monde. J'espère bien qu'elles n'en démordront par car ce serait un suicide pour une province que de s'engager sur cette voie.

M. Skoberg: Pensez-vous qu'une telle loi aurait des effets très préjudiciables en Ontario?

M. Wightman: Extrêmement préjudiciables.

M. Skoberg: Qu'arriverait-il si la loi se généralisait dans le pays? Vous admettez que la négociation collective doit servir à régler les relations du travail?

M. Wightman: Certainement.

M. Skoberg: Donc, puisque nous avons des négociations collectives qui comportent entre autres des dispositions sur les changements technologiques, cette loi ne porterait guère à conséquence. Ai-je raison?

M. Clawson: Au contraire. Il y a une grande différence ici et dans presque toutes les autres choses sujettes à négociations collectives. Nous vous l'avons dit à plusieurs reprises, mais on nous a mal interprétés. Le Congrès du travail du Canada a mentionné il y a quelques mois, que nous étions opposés à la négociation collective sur le changement tech-

[Text]

suggest that bargaining on technological change should take place in the context of bargaining on all other matters, on wages and benefits and everything during the open period; that is the time to bargain on technological change. If the union and the company decide they are going to have a certain type of technological change provision in their agreement or if they decide they are not going to have any, then that should be the end of it.

Mr. Skoberg: Am I correct in this, then, on that very point, sir? A short while ago you said that one of the reasons for a lot of our agreements and collective bargaining generally is so that management cannot take unilateral action. Is that correct, generally?

Mr. Clawson: Right.

Mr. Skoberg: Then what is the position of your association in regard to changes made after the agreement is signed? Do you then believe in the residual rights theory and the managerial prerogative?

Mr. Clawson: There is no such thing as a residual rights theory. It is used a lot but the point is this. A union has a right to ask for a technological change provision in an agreement, have they not, during the open period?

Mr. Skoberg: Correct.

Mr. Clawson: Now three things can happen.

Mr. Skoberg: Then does management have the right to make that change after the closed period? That is all I am asking.

Mr. Clawson: Sure, but there are all kinds of other things that can lay off employees if business falls off, but that is the purpose of seniority clauses. I went through that. I said most agreements contain very, very detailed provisions as to what happens if the unforeseen occurs.

Mr. Skoberg: In other words, your answer to my question is that you do believe in the managerial prerogative in the closed period of the contract.

Mr. Clawson: The union has a perfect right to infringe upon the managerial prerogative if they negotiate a provision in the agreement. If the agreement has no seniority provision or no provision to deal with employees when they are displaced for any reason, then it is true; it is a managerial prerogative. They can do whatever they damn well please. But the unions are certainly not on their toes if they are not going to negotiate provisions in the agreement that will protect employees in the event unforeseen changes come about.

Mr. Skoberg: I will not get into the area—I am sure that Mr. Caccia will shortly—on how long it takes industry to bring about technological change or introduce new methods of operation, and I would not want to trample on his area. And I imagine my 10 minutes are about up.

The Chairman: Do you want to add something, Mr. Wightman?

[Interpretation]

nologique. Nous ne le sommes pas, mais nous disons que la négociation sur le changement technologique devrait se faire dans le contexte de la négociation sur d'autres questions, sur le salaire et les prestations et autres au cours de la période publique. Il est temps de négocier sur le changement technologique. Si le syndicat et la société décident qu'ils auront une disposition spéciale à certains genres de changements technologiques dans leur convention, ou s'ils décident qu'ils n'en auront pas, ce sera la fin de cette question.

M. Skoberg: N'ai-je pas raison sur cette question? Il y a quelque temps, vous avez dit que la raison de la plupart de nos conventions et de nos négociations collectives en général était que la direction ne pouvait prendre d'action unilatérale. Est-ce exact?

M. Clawson: Vous avez raison.

M. Skoberg: Quelle est donc la position de votre association concernant les changements qui sont effectués après que la convention soit signée? Croyez-vous à la théorie des droits résiduels et à la prérogative directoriale?

M. Clawson: Il n'existe pas de théorie des droits résiduels. Mais un syndicat a le droit de demander une disposition concernant le changement technologique dans une convention n'est-ce pas, au cours de la période publique?

M. Skoberg: C'est vrai.

M. Clawson: Plusieurs choses peuvent se produire.

M. Skoberg: Mais la direction a-t-elle le droit d'effectuer ce changement après que la période soit terminée? C'est tout ce que je demande.

M. Clawson: Évidemment, mais il y a bien d'autres choses qui occasionnent le congédiement des employés si les affaires vont mal, et c'est là le but des articles concernant l'ancienneté. J'en ai déjà parlé, j'ai dit que la plupart des conventions contenaient des dispositions très détaillées à propos de ce qui se produit lorsque l'imprévisible arrive.

M. Skoberg: C'est-à-dire que vous croyez en la prérogative directoriale pendant la période fermée du contrat.

M. Clawson: Le syndicat a parfaitement le droit de transgresser la prérogative directoriale si elle négocie les dispositions de la convention. Si la convention ne comporte pas de dispositions d'ancienneté et de dispositions à l'égard des employés qui sont déplacés pour quelques raisons, alors c'est vrai, il y a une prérogative directoriale. La direction peut faire ce qu'il lui plaît. Mais les syndicats ne font certainement pas leur travail s'ils ne négocient pas des dispositions dans la convention qui protégeront les employés dans le cas de changement imprévisibles.

M. Skoberg: Je ne veux pas aborder cette question. Je suis certain que M. Caccia en parlera bientôt. Combien de temps faut-il à l'industrie pour admettre des changements technologiques ou introduire de nouvelles méthodes d'opération. Je ne voudrais pas piétiner dans ses platebandes. Je suppose de toute façon que mes 10 minutes sont écoulées.

Le président: Voulez-vous ajouter quelque chose M. Wightman?

[Texte]

Mr. Wightman: Just a comment. In the March 29 copy of *Hansard*, there was a very apt quotation on the Canada Labour Code debate from a report by Messrs. Somers, Cushman, Weinberg, *Adjusting to Technological Change*. The closing sentence of that quotation was:

Society has a moral obligation to accept the cost of necessary programs to this end as a charge against the benefits of technological advance.

This is the thought that we endorse, that it is preferable that the social costs be dealt with through national social programs rather than to have the costs accrued to the individual company.

Mr. Clawson: By the same token, we are not suggesting that there should be any bar to a union negotiating a provision in an agreement to cover technological change.

Mr. Skoberg: You have made it very clear that the cost should be borne by the community as a whole. Correct?

Mr. Wightman: Well, subject to anything that the union wants to negotiate in the open period.

Mr. Skoberg: Do you believe that the programs that now have been initiated and have been in effect for quite some time—upgrading, on the job training, all the other areas that provide some of that type of protection—are enough? That management should not be responsible for some type of training of their own employees after using them for 20-odd years?

Mr. Clawson: No, we did not say that. We did not say that at all. We say it is perfectly within the right of a union to demand a provision to deal with training and retraining and maintenance of pay if an employee is downgraded as a result of technological change. The union has a perfect right to demand that in negotiations.

Mr. Skoberg: As long as management is not going to have to pay for it in the final analysis.

Mr. Clawson: No, no. I did not say that. We have one in our agreement and we have set up a fund, as the railways have. We have set up a fund to take care of the cost of downgrading for maintaining their pay. I forget what the figures are. I think during the term of the last agreement that cost about \$100,000 or something like that. It was not very much as a matter of fact, but do not put words in my mouth and say as long as we do not have to pay for it. We are saying we are willing to pay for anything we negotiate with the union, but we say the government should not come along with legislation and say, "You have to have something in your agreement on a specific subject." They could do that on a lot of other things.

• 1650

For instance, the next thing that could happen—it is well known that the cost of living goes up. A lot of companies and unions have negotiated cost of living escalator clauses. A lot of them have not, for reasons best known to themselves. Is it proper for the government to suggest that every agreement shall contain a provision to compensate employees for increases in the cost of living? That is a denial of free collective bargaining.

[Interprétation]

M. Wightman: Une simple remarque. Il y avait dans le *hansard* du 29 mars une citation très appropriée sur les débats relatifs au Code canadien du travail, citation tirée du rapport de MM. Somers, Cushman, Weinberg, à l'égard du changement technologique. La dernière phrase de cette citation est la suivante:

La société a l'obligation morale d'accepter l'implication des frais de programmes nécessaires à cette fin sur les avantages du progrès technologique.

Nous sommes tout à fait d'accord, il est préférable que les programmes sociaux du pays prévoient les coûts concernant la société plutôt que de les imposer à une société individuelle.

M. Clawson: En même temps, nous disons qu'il ne devrait y avoir aucun obstacle pour un syndicat qui veut négocier une disposition dans une convention relative au changement technologique.

M. Skoberg: Vous avez dit très clairement que les coûts doivent être imposés à la collectivité, à l'ensemble de la collectivité, n'est-ce pas?

M. Wightman: Eh bien, cela dépend de ce que le syndicat veut négocier pendant la période ouverte.

M. Skoberg: Croyez-vous que les programmes qui ont été lancés et qui sont en vigueur depuis quelque temps, recyclage, formation sur le tas et tous les autres qui offrent un certain genre de protection soient suffisants? Que la direction ne devrait pas être responsable d'un certain genre de formation de ses propres employés; après les avoir employés pendant quelque vingt années?

M. Clawson: Je n'ai pas dit cela du tout. Disons que le syndicat a le droit de demander une disposition relative à la formation, au recyclage et à la conservation du salaire si un employé rétrograde à la suite de changements technologiques. Le syndicat a parfaitement le droit de demander cela dans ses négociations.

M. Skoberg: En autant que la direction n'aura pas à payer après l'analyse finale.

M. Clawson: Non, non. Je ne dis pas cela. Nous avons une disposition comme celle-là dans notre convention et nous avons créé un fonds à cet effet, comme l'ont fait les chemins de fer. Nous avons établi un fonds afin de régler les coûts du recul pour maintenir leur salaire. Je ne me souviens plus des chiffres. Pendant la durée de la dernière convention, je pense que ceci a coûté environ \$100,000. De fait, il ne s'agissait pas de beaucoup mais ne me faites pas dire qu'autant que nous n'avons pas besoin de les payer. Nous disons que nous sommes disposés à payer pour tout ce que nous négocions avec les syndicats, mais nous disons aussi que les gouvernements ne devraient pas adopter un projet de loi afin de nous forcer à inclure une disposition ayant

trait à un domaine particulier dans notre convention. Le gouvernement pourrait faire beaucoup d'autres choses.

C'est un fait bien connu que le coût de la vie augmente. Beaucoup de sociétés et de syndicats ont négocié des dispositions ayant trait à des augmentations indexées au coût de la vie. Beaucoup de sociétés et de syndicats ne l'ont pas fait pour leur propre raison. Serait-il juste pour le gouvernement de suggérer que chaque convention doit inclure une provision qui indemniserait les employés pour des augmentations du coût de la vie? C'est nier le droit à la négociation collective libre.

[Text]

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. I have a question for Mr. Clawson. Your brief gives prominence to the average number of days lost through strikes per 1,000 employees, a 10-year statistic on the front page. Why did you give such prominence to these statistics?

Mr. Clawson: I will tell you why. We were shocked. We mentioned this in our first brief to the Minister of Labour. Our strike record is not quite as badly out of line now as it was a year or two years ago, until 1969. Some of the other countries have been moving up in that direction, but our strike record was certainly worse than most of the Western countries. We were shocked that in a situation such as we have in Canada this legislation would come out which does nothing to assist in reducing the incidence of strikes, but actually would result in an increase in the incidence of strikes. That is the reason we gave it prominence, to show that this is untimely and inappropriate legislation.

Mr. Caccia: Mr. Clawson, using the very same statistics that you have used, for every year in that 10-year period were you aware of the fact that only in 1 of those 10 years was Canada in the top position?

Mr. Clawson: No.

Mr. Caccia: In 1968.

Mr. Wightman: Do you mean on the basis of a one-year record we managed to average out first for 10 years?

Mr. Caccia: That is correct.

Mr. Wightman: That must have been a dilly of a year.

Mr. Caccia: It was 1968.

Mr. Clawson: I have seen all the figures by year and you say there was only one of those years in the 10 years that we were higher than other countries?

Mr. Caccia: I am asking you whether you were aware when you decided to put these statistics in such a prominent position, whether you were aware of the fact that in only one year in that decade was Canada in first position?

Mr. Clawson: No, we were not aware and I think I can produce figures for you, Mr. Caccia, which will show that is not correct. I do not know where your figures came from.

Mr. Caccia: From the same statistics.

Mr. Clawson: I think we had better make a note of it, because we have them year by year.

Mr. Caccia: From the same source, the *ILO Yearbook of Labour Statistics*, 1971. Were you aware that in seven years in that decade for the same period Canada was in second, third or fourth position?

Mr. Clawson: You ask, am I aware. I do not know what figures you are looking at.

[Interpretation]

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. J'aimerais adresser ma question à M. Clawson. Votre mémoire souligne le nombre moyen de jours perdus par 1,000 employés à cause des grèves. Il s'agit d'une statistique de dix ans à la première page. Pourquoi avez-vous souligné ces statistiques?

M. Clawson: Je vous en donnerais la raison. Nous étions étonnés. Nous l'avons mentionné dans notre premier mémoire au ministre du travail. Notre record de grèves actuellement n'est pas aussi mauvais qu'il était il y a 1 ou 2 ans, jusqu'à 1969. Les grèves augmentent dans d'autres pays, mais notre record était pire que la plupart des pays occidentaux. Vu la situation qui existe actuellement au Canada, nous étions choqués qu'on présente un projet de loi qui ne fasse rien pour essayer de réduire l'avènement des grèves, mais qui augmente la fréquence de grèves. Nous l'avons souligné afin de montrer que ce projet de loi est inapproprié et inopportun.

M. Caccia: Monsieur Clawson, en me référant aux mêmes statistiques que celles que vous avez employées, pour chaque année dans cette période de 10 ans, étiez-vous au courant du fait que le Canada occupait le premier rang seulement une de ces années?

M. Clawson: Non.

M. Caccia: En 1968.

M. Wightman: Voulez-vous dire que, sur une base de record d'une année, nous avons réussi à occuper le premier rang pour les dix années?

M. Caccia: C'est exact.

M. Wightman: Cela a dû être toute une année.

M. Caccia: C'était en 1968.

M. Clawson: J'ai déjà vu tous les chiffres pour chaque année. Dites-vous que le Canada n'était dans une position plus élevée que seulement une année au cours de ces 10 années?

M. Caccia: Je vous demande si, quand vous avez décidé de souligner ces statistiques, vous étiez au courant du fait que le Canada occupait le premier rang pendant seulement une année de dix années?

M. Clawson: Non, nous n'étions pas au courant de ce fait. Je pense que je peux fournir des chiffres qui montreront que ceci n'est pas vrai. Je ne sais pas d'où vous avez tiré vos chiffres.

M. Caccia: Des mêmes statistiques.

M. Clawson: Je pense que nous devrions en prendre note parce que nous les avons pour chaque année.

M. Caccia: De la même source, l'Annuaire des statistiques du travail de l'OIT, 1971. Étiez-vous au courant du fait que pendant 7 années sur dix le Canada occupait le deuxième, troisième ou quatrième rang?

M. Clawson: Vous me demandez si je suis au courant. Je ne sais pas quels chiffres vous regardez.

[Texte]

Mr. Caccia: At the same source of figures.

Mr. Clawson: We will undertake to send you the figures on which we based our statement but I do not know what point you are trying to make in any event.

Mr. Caccia: They are the same ILO statistics that you have used.

Mr. Clawson: Are you talking about the employees under the federal jurisdiction only?

Mr. Caccia: From the *ILO Yearbook of Labour Statistics, 1971*, the same source.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: If you want to talk about federal jurisdiction, I think you will find that there is very much less incidence of strikes and lockouts within federal jurisdiction than in provincial jurisdiction and you have lumped all of these figures together to indicate that somehow this is a federal responsibility.

Mr. Clawson: No, no, absolutely not.

Mr. Wightman: You may as well wash your hands of . . .

Mr. Perrault: These figures also should be put on the record. There were 132 man-days lost per 10,000 worked in 1968 and last year because of some pretty fair federal legislation the figure was eight man-days lost per 10,000 worked in 1971. Perhaps the brief should have given kudos to the federal government for measures that brought about that incidence of labour peace and the settlements on an average were not excessive.

• 1655

Mr. Clawson: We were well aware of the fact that this legislation does not apply to the provincial field, but we think it is quite proper to look at the situation as a whole, because certainly some of the provinces are going to adopt this legislation. In light of this throughout Canada this will just aggravate a situation that is already bad.

Mr. Caccia: Mr. Clawson, a moment ago Mr. Wightman just told us that no province would touch the legislation with a ten-foot pole.

Mr. Clawson: No. He did not say that; he said several provinces have indicated that they would not touch it with a ten-foot pole.

Mr. Wightman: Right.

Mr. Caccia: So that is in contradiction with what you are saying right now. Are they or are they not?

Mr. Wightman: One has. We say we are gratified that several have indicated that they will not, but we are fearful as to how many others might or might find even some who have said that they will not find pressures upon them sufficient to cause them to change their minds at some point.

Mr. Caccia: For the record Mr. Chairman, the figures that presumably the CMA have extracted from its statistical record, and the figures that I mentioned a moment ago come from the same source. I am quoting from page 1167 of the December 1971 issue of the Department of Transport *Gazette*, so that will allow us to compare.

[Interprétation]

M. Caccia: La même source des chiffres.

M. Clawson: Nous vous fournirons les chiffres sur lesquels nous avons fondé notre déclaration, mais en tout cas je ne sais pas quel argument vous essayer de présenter.

M. Caccia: Il s'agit des mêmes statistiques de l'OIT que vous avez employées.

M. Clawson: Parlez-vous des employés dans la juridiction fédérale seulement?

M. Caccia: De l'Annuaire des statistiques du travail de l'OIT, 1971, la même source.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Si vous voulez parler de la juridiction fédérale, je pense que vous trouverez qu'il y a moins de grèves et de fermetures dans ce domaine que dans la juridiction provinciale et vous avez mis tous ces chiffres ensemble afin d'essayer de dire qu'il s'agit d'une responsabilité fédérale.

M. Clawson: Non, pas du tout.

M. Wightman: Aussi bien de vous lavez les mains . . .

M. Perrault: Ces chiffres devraient être versés au compte rendu. Cent trente-deux jours-hommes pour 10,000 jours de travail en 1968 et l'année dernière, comme conséquence d'une loi fédérale, le chiffre n'était que de 8 jours-hommes perdus par 10,000 jours de travail en 1971. Le mémoire aurait peut-être dû vanter le gouvernement fédéral pour les mesures qui ont amené la paix dans le monde du travail. Les règlements dans l'ensemble n'étaient pas excessifs.

M. Clawson: Nous savions très bien que cette loi ne s'applique pas au domaine provincial, et nous croyons qu'il était approprié de regarder, d'étudier ensemble la situation, car sûrement certaines provinces adopteront cette loi. Par conséquent, cela ne fera qu'aggraver la situation au Canada, une situation qui est déjà mauvaise.

M. Caccia: Monsieur Clawson, il y a un moment M. Wightman nous a dit qu'aucune province ne touche à cette loi, même pas avec une perche de 10 pieds.

M. Clawson: Non, il n'a pas dit ça. Il a dit que plusieurs provinces n'y toucheraient pas avec une perche de 10 pieds.

M. Wightman: Très bien.

M. Caccia: Il y a donc contradiction avec ce que vous dites maintenant. Adopteront-elles cette loi ou non?

M. Wightman: Une l'a fait. Nous nous disons heureux que plusieurs provinces aient mentionné qu'elles ne voulaient pas cette loi, mais nous craignons pour les autres; certaines ont déjà dit que les pressions qui s'exerceraient sur elles ne seraient pas suffisantes pour qu'elles changent d'idée.

M. Caccia: J'aimerais consigner au procès verbal, monsieur le président, les chiffres que l'Association des manufacturiers canadiens a tirés de ses dossiers statistiques. Ceux que j'ai mentionnés il y a un instant proviennent de la même source, de la page 1167 de la *Gazette* de décembre 1971 du ministère des Transports. Veuillez nous permettre de comparer.

[Text]

Mr. Clawson: We will look at the figures. We will supply them . . .

Mr. Caccia: And in the ten-year average on that same page, the same figures are as shown in your brief. But I doubt very much whether it is fair to use a ten-year average that is based on a performance of being in first position only in one year of those ten years.

Mr. Clawson: I think we can show you that our figures are accurate. Let me say this, Mr. Caccia . . .

Mr. Caccia: Let me ask you another question.

Mr. Clawson: Let me . . .

The Chairman: Order please. Order.

Mr. Clawson: Is it on this particular point or on another point.

Mr. Caccia: On another point.

Mr. Clawson: I beg your pardon.

Mr. Caccia: On another point.

The Chairman: Order please.

Mr. Clawson: I would like to deal with this point though.

The Chairman: Mr. Alexander, on a point of order.

Mr. Alexander: Mr. Chairman I do not know what the reasoning is behind Mr. Caccia's question. I can well imagine what they are. But in any event, I respectfully state that we are dealing with this bill. I think the member has made his point, but let us get down to his thinking with respect to the several clauses within this bill, or we are just going to be here arguing all day.

The Chairman: I think, Mr. Caccia, what we could do . . .

Mr. Alexander: Excuse me sir, I did not mean to begin an argument on this. We are here to deal with this bill. Last night or the night before, Mr. Caccia and Mr. Crispo got into an hour's debate on the economics of this country. We are all concerned about it, but let us not have this Committee bogged down with matters that are not really related to this bill. I think the member has made his point. Let him get into the bill.

The Chairman: I would like to suggest to Mr. Caccia that maybe he could table the figures that he is talking about and we will be able to compare them.

Mr. Clawson: And we will also. I would like to say one thing and this follows on Mr. Alexander's . . .

Mr. Caccia: Mr. Chairman on this point raised by Mr. Alexander, it seems to me that we are dealing with briefs that are submitted to us, and this brief contains this statistical record. Is Mr. Alexander suggesting that we should ignore it?

Mr. Wightman: Are you suggesting that it is inaccurate?

Mr. Caccia: I am suggesting that it is not fair to use the statistics for a ten-year period that shows Canada in first position when only in one year of that ten-year period Canada was in that position.

[Interpretation]

M. Clawson: Nous allons regarder ces chiffres. Nous allons vous les donner.

M. Caccia: C'est la même page, pour la moyenne de dix ans, les mêmes chiffres sont indiqués dans votre mémoire. Je doute qu'il soit juste d'utiliser une moyenne de dix ans qui se fonde sur les réalisations d'une année sur les dix où vous étiez en première place.

M. Clawson: Je crois que nous pouvons vous prouver que nos chiffres sont exacts. Laissez-moi vous dire, monsieur Caccia . . .

M. Caccia: Je devrais vous poser une autre question.

M. Clawson: Laissez-moi . . .

Le président: A l'ordre s'il vous plaît.

M. Clawson: Est-ce sur ce point en particulier ou sur un autre?

M. Caccia: Sur un autre point.

M. Clawson: Je m'excuse.

M. Caccia: Je parle d'un autre point.

Le président: A l'ordre s'il vous plaît.

M. Clawson: J'aimerais traiter d'abord ce point.

Le président: Monsieur Alexander invoque le règlement.

M. Alexander: Monsieur le président, je ne connais pas les raisons pour lesquelles M. Caccia veut poser cette question. Je peux me les imaginer quand même. De toute façon, j'aimerais rappeler que nous étudions le bill. A mon avis, le député a dit ce qu'il voulait dire, mais revenons aux autres articles du bill car nous pouvons passer la journée à discuter.

Le président: Ce que nous pourrions faire, monsieur Caccia, . . .

M. Alexander: Je m'excuse, monsieur, je ne voulais pas recommencer une discussion. Nous sommes ici pour étudier le bill. Hier ou la soirée d'avant, M. Caccia et M. Crispo ont discuté pendant une heure de l'économie du pays. Nous sommes tous intéressés, mais ne nous laissons pas dérouter par des questions qui n'ont pas trait au bill. Je crois que le député nous a donné son idée. Qu'il passe maintenant au bill.

Le président: J'aimerais suggérer à M. Caccia de déposer les chiffres qu'il a mentionnés, et nous pourrions les comparer.

M. Clawson: Nous le ferons également. J'aimerais dire une chose après M. Alexander . . .

M. Caccia: Monsieur le président, au sujet de ces rappels au règlement fait par M. Alexander, il me semble que nous étudions les mémoires qui nous sont présentés et ce mémoire contient des statistiques. Est-ce que M. Alexander propose que nous les ignorions?

M. Wightman: Voulez-vous dire que ces chiffres ne sont pas exacts?

M. Caccia: Je dis tout simplement qu'il n'est pas juste d'utiliser les statistiques pour une période de dix ans qui montrent le Canada en première place, alors que le Canada n'a été dans cette position qu'une fois seulement.

[Texte]

Mr. Clawson: We do not admit that.

Mr. Caccia: You will have to look up the record, and I will be glad to table the one that I have.

The Chairman: Will you table the one that you have? Maybe Mr. Clawson will have a chance to answer that.

Mr. Clawson: Yes.

Mr. Caccia: With Mr. Alexander's permission I would pursue another . . .

Mr. Clawson: Yes, but I do not want to leave this thing. I think we can resolve this, because we certainly have not been guilty of misrepresenting figures. Let us assume that you are right and that these figures are misleading. Our case does not rest on Canada's bad strike record. Our opposition to this proposed act would have been just as great if Canada's strike record had been one of the best. We say this merely aggravates it. Because our contention is whatever our strike record is if this proposed act had been enacted even as it is now, it will increase strikes in Canada. I do not think, with what has been going on in Canada in the last two or three months, that anyone wants to increase the incidence of strikes here. So this does not go to the roots of our case at all.

• 1700

Mr. Caccia: No, I agree with you, there.

Mr. Clawson: This is why Mr. Alexander suggested that

Mr. Caccia: But then why do you put these on the front page?

Mr. Clawson: Because the Canada strike record aggravates the possibilities in this bill.

Mr. Perrault: Let us deal with that question.

The Chairman: Will you allow Mr. Perrault one supplementary, Mr. Caccia? Thank you. Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Just a supplementary. One of the reasons for the substantial success enjoyed by the federal government in respect of labour-management relations in comparison with provincial jurisdictions is the fact that frustrations develop during the life of a collective agreement which lead during the open period to the kind of unfortunate situations which lead to strikes and lockouts and the rest. This is surely one of the key experiences of the federal government during this labour industry's specialist concept which was introduced in 1968.

You say this will lead to more strikes. On the contrary, the legislation is designed to defuse industrial conflict and to try to perfect this technique which has been so successful within the federal jurisdiction. Merely tabling statistics without a qualitative breakdown, not saying which was provincial or which was federal, and making the blanket statement that it is going to lead to more strikes, I just simply, as a committee member, do not accept that blank statement of yours.

Mr. Clawson: Mr. Perrault, how many strikes that you know of have been over the issue of technological change?

[Interprétation]

M. Clawson: Nous n'acceptons pas cela.

M. Caccia: Regardez le dossier, je serai heureux de déposer le mien.

Le président: Voulez-vous déposer celui que vous avez? Peut-être M. Clawson aura-t-il l'occasion de répondre?

M. Clawson: Oui.

M. Caccia: Si M. Alexander le veut bien, j'aimerais poursuivre un autre . . .

M. Clawson: Oui, mais je ne veux pas abandonner cette question. Je pense que nous pouvons la résoudre, car nous ne sommes certainement pas coupables d'avoir fourni des chiffres non représentatifs. Supposons que vous avez raison et que ces chiffres induisent en erreur. Nous ne nous arrêtons pas au mauvais record canadien en matière de grèves. Nous faisons dire que ce record ne fait qu'aggraver la situation. Parce que nous croyons que quel que soit notre record de grèves, si le projet de loi est promulgué, tel qu'il est actuellement, il ne fera qu'augmenter les grèves au Canada. Je ne crois pas que, compte tenu de tout ce qui s'est passé au Canada depuis les trois derniers mois, personne ne désire que l'on augmente le nombre de grèves au pays. Cela ne s'attaque donc pas au cœur du problème.

M. Caccia: En effet je suis d'accord avec vous à ce sujet.

M. Clawson: Voilà pourquoi M. Alexander a proposé que

M. Caccia: Mais pourquoi imprimez-vous ce genre de chose en première page?

M. Clawson: Parce que le nombre de grèves récentes au Canada aggravent les possibilités du présent bill.

M. Perrault: Traitons donc de ces questions.

Le président: Permettez-vous à M. Perrault de poser une question supplémentaire monsieur Caccia? Merci.

M. Perrault: Simplement une question supplémentaire. L'une des raisons pour lesquelles le gouvernement fédéral a connu un succès assez important dans le domaine des relations patronales ouvrières en comparaison avec les juridictions provinciales est le fait que des frustrations se développent avant l'expiration d'une convention collective, amènent au cours de la période de négociations le genre de situations malheureuses qui provoquent les grèves, la fermeture etc. C'est sûrement là l'une des expériences clef du gouvernement fédéral depuis qu'existe le concept de spécialistes en relations industrielles qui a été restauré en 1968.

Vous dites que cela amènera plus de grèves. Au contraire les lois sont destinées à diminuer les conflits industriels et à essayer de perfectionner cette technique qui a bien réussi au sein de la juridiction provinciale. En tant que membre du Comité je ne puis absolument pas accepter cette déclaration qui est la vôtre car il faut faire plus que simplement recueillir des statistiques sans en établir une ventilation qualitative sans indiquer ce qui est provincial et ce qui est fédéral, et je ne peux accepter non plus votre déclaration d'ensemble selon laquelle ce genre de chose amènera un plus grand nombre de grèves.

M. Clawson: Monsieur Perrault, combien de grèves y a-t-il eu au sujet de la question du changement technologique.

[Text]

Mr. Perrault: The uncertainty about technological change, the fact that 3.8 per cent of the work force at any one time are now going to be unemployed, largely because of technological change.

Mr. Clawson: What was your evidence for that?

Mr. Perrault: If you read the Economic Council reports, you will find out what is happening to the labour force; and this is one of the reasons that we have to provide for technological change for the worker.

Mr. Clawson: No, but that is to increase employment, not to reduce it.

Mr. Perrault: Technological change?

Mr. Clawson: Certainly. So help me, if we do not have technological change . . .

Mr. Perrault: No one is arguing against technological change, but some of the Committee members feel that if a man has poured 25 years of his life out into an occupation and does not have any kind of security at the end of the road merely because they brought a machine in, and he is out on the street, then it is not a just society.

Mr. Clawson: That is soapboxing it.

Mr. Perrault: Whatever way you describe it, would you tell me on the street that you think the whole technological-change provision should be removed? I simply say, nobody around this table agrees with you.

Mr. Clawson: That is all right, that is your privilege. You said that about the first draft, too.

Mr. Perrault: No, sir. I just simply say that provision surely has to be made for people displaced by technological change.

Mr. Clawson: Yes, and that is the function of collective bargaining, just as it is the function of collective bargaining to make the provision for the layoff of employees for other reasons.

Mr. Perrault: Collective bargaining does not always adequately provide for the average worker. It depends on the strength of the bargaining unit.

Mr. Clawson: You have labour standards, you have unemployment insurance and a host of other things.

The Chairman: Mr. Richan.

Mr. Richan: Mr. Chairman, I would just like to comment on this on the basis that when we talk about technological change this is only one aspect of the total problem of the employment picture, and I think that we look at this situation out of context. The work that I have been privileged to be involved in over the years in connection with automation and technological change has very definitely brought this point out: technological change does have some effect but I think it is greatly overestimated.

I know in my own experience, and I am sure Mr. Clawson can say the same thing in his industry, that the real problem as far as loss of employment is concerned has been because of the market swings and because of noneconomic activities. It is not the question of technological change.

This has been the case down through the years. I was privileged, through OECD activities, to be involved in this question of automation and technological change, and as a result of a couple of conferences, we visited—this was in

[Interpretation]

M. Perrault: Nous ne pouvons donner de précisions au sujet du changement technologique, mais c'est un fait que 3.8 p. 100 de la population active à un moment donné seront en chômage principalement à cause du changement technologique.

M. Clawson: Quelle preuve avez-vous à cet effet?

M. Perrault: Si vous lisiez les rapports du Conseil économique vous constateriez ce qui se passe au sein de la population active; voilà l'une des raisons pour lesquelles nous devons prévoir des dispositions en faveur des travailleurs à cause de changements technologiques.

M. Clawson: Non, mais nous essayons d'augmenter l'emploi et non pas de le diminuer.

M. Perrault: Changements technologiques?

M. Clawson: Certainement. En effet si nous n'avons pas de changement technologique . . .

M. Perrault: Personne n'essait d'empêcher qu'il y ait des changements technologiques mais certains des membres du Comité estiment que si un homme a occupé une fonction pendant 25 ans et qu'à la fin quand il prendra sa retraite il n'ait aucune sécurité simplement parce qu'on a mis sur place un outillage et que par conséquent il est mis à pied, on ne peut alors parler d'une société juste.

M. Clawson: Bien des éclats pour rien.

M. Perrault: De quelque façon qu'on en parle, seriez-vous prêt à dire que la disposition sur le changement technologique devrait être éliminée? Personne assis à cette table n'est d'accord avec vous.

M. Clawson: Très bien, c'est votre privilège. Vous avez dit la même chose du premier mémoire aussi.

M. Perrault: Non monsieur. Je dis simplement qu'il faut prévoir une disposition pour les personnes qui seront déplacées à cause de changements technologiques.

M. Clawson: Et voilà pourquoi nous avons des négociations collectives et pourquoi nous devons y inscrire des dispositions concernant la mise à pied d'employés pour d'autres raisons.

M. Perrault: Les négociations collectives ne fournissent pas toujours adéquatement ce qu'il faut au travailleur moyen. Tout dépend de la force de l'unité de négociation.

M. Clawson: Ils ont les normes du travail établies dans le Code, ils ont l'Assurance-chômage et beaucoup d'autres avantages sociaux.

Le président: Monsieur Richan.

M. Richan: Monsieur le président, je tiens à dire que lorsqu'on parle de changements technologiques ce n'est là qu'un aspect de tous les problèmes de la situation de l'emploi et à mon avis on regarde la situation hors de son contexte. Les fonctions que j'ai eu le privilège d'occuper au cours des ans en rapport avec l'automation et le changement technologique font que l'on peut préciser clairement un point. Le changement technologique a en effet des répercussions mais je pense qu'on le surestime.

D'après ma propre expérience, et je suis sûr que M. Clawson dira à peu près la même chose pour son industrie, le problème réel pour ce qui est de la perte d'un emploi provient du cours du marché à la bourse et des activités non économiques. La question du changement technologique n'est pas en cause à ce moment-là.

C'est ce qui existe depuis de nombreuses années. J'ai pu, par l'entremise d'activités au sein de l'OEDE, être impliqué dans cette question d'automation et de changements technologiques, et à la suite de certaines conférences, nous

[Texte]

the United States—three large cities, Chicago, Detroit and New York, with the idea of talking with organizations, which we did, to explore the problems that they had had, and how they had met the question of loss of employment through technological change.

The problem appeared to be far less than we thought we were going to run into; and the whole question has been dealt with, as the so-called experts and anybody who has studied this over a long period of time will know, on the basis of making provision for people when they lose their jobs regardless of what the cause is. I submit again that the technological change is not the largest cause by any means, that the provisions are there by government legislation for unemployment insurance, for early retirement provisions, pension plans, for vocational training and so on and so forth, and we have done just that.

• 1705

Mr. Perrault: May I say that this is the part I find incredible, and I have a great respect for your organization. But some of your membership were also before this Committee arguing against an increase in unemployment insurance benefits. Now you cannot have it both ways.

Mr. Clawson: No, not—

Mr. Wightman: Mr. Perrault, ever since that Gill Report was issued in 1962 we advocated its full implementation.

Mr. Perrault: Are you telling me that every member of your organization supported, up to \$100 a week, sickness and maternity benefits and so on?

Mr. Clawson: No, the association did.

Mr. Perrault: Of course not.

Mr. Clawson: We cannot be responsible for what every member says.

Mr. Perrault: But this is the part that we are trying to reconcile in the Committee. We have to do something for these people.

Mr. Wightman: All right, but do not throw them into another fight with the employers; I do not think it is going to do them any good.

Mr. Clawson: I am afraid that you gentlemen, as a result of some lack of knowledge as to what goes on, have this thing magnified much out of proportion to the problem. Just giving you an example, in our company we have 22,000 employees, I have been with the company 20 years and involved in collective bargaining, and I do not know of a single employee who has ever lost his job in our company as a result of technological change.

Mr. Perrault: Do you think generally then technological change is introduced to increase employment?

Mr. Clawson: Well, it is going to result in that in the long run.

Mr. Perrault: But there is an immediate dislocation—

Mr. Clawson: Wait a minute; listen to what I have said. We have never let a man go. Now if we had not had any technological change there would have been reduced employment because we had to build new open hearths and new BOF furnaces and newly designed coke ovens, otherwise we could not have competed with Japan and the EEC. That would reduce employment.

[Interprétation]

avons visité, aux États-Unis, trois villes importantes soit Chicago, Détroit et New-York voulant discuter avec certains organismes des problèmes auxquels ils avaient à faire face et de la façon dont ils résolvaient la question de la perte d'emploi à cause des changements technologiques.

Il semble que le problème à ces endroits était beaucoup moins important qu'on ne le croyait et qu'on avait discuté de toute la question en essayant d'établir dans le texte de la Loi les dispositions pour que les gens reçoivent des compensations lorsqu'ils perdaient leurs emplois quelle qu'en soit la cause. Je prétends à nouveau que les changements technologiques ne sont pas la raison essentielle, et de loin, je dis aussi que les stipulations ont été établies par le gouvernement dans le cas de l'assurance-chômage, de la retraite prématurée, des régimes de pension, de la formation professionnelle, etc.

M. Perrault: Ce que je ne comprends pas dans le cas de votre organisation, c'est que vous avez comparu devant le comité pour vous opposer à l'accroissement des prestations d'assurance-chômage. Il faut savoir choisir.

M. Clawson: Non ...

M. Wightman: Monsieur Perrault, depuis sa publication en 1962, nous avons toujours préconisé l'application complète du rapport Gill.

M. Perrault: Vous allez me dire que chaque membre de votre organisation était en faveur de cette somme de \$100 par semaine, en prestations pour les congés de maladie et de maternité, etc.?

M. Clawson: Non, c'est l'association qui était en faveur.

M. Perrault: Non pas.

M. Clawson: Nous ne pouvons être responsables de ce que dit chacun de nos membres.

M. Perrault: Mais c'est ce que nous essayons de comprendre au comité. Il nous faut faire quelque chose pour ces gens.

M. Wightman: Très bien, mais ne les lancez pas dans une autre bagarre avec les employeurs. Cela ne les aidera pas.

M. Clawson: Je pense que par manque de renseignements, vous avez gonflé ce problème. Dans la société où je travaille il y a 22,000 employés; je suis là depuis 20 ans, j'ai participé aux négociations collectives et aucun employé n'a perdu son emploi à la suite de changements technologiques, d'après moi.

M. Perrault: Pensez-vous alors que d'une façon générale, les changements technologiques sont introduits pour augmenter l'emploi?

M. Clawson: Ce sera le résultat à longue échéance.

M. Perrault: Mais immédiatement il y a un bouleversement ...

M. Clawson: Une seconde, nous n'avons jamais congédié quelqu'un. Mais si nous n'avions pas fait de changements technologiques, le nombre des emplois aurait été réduit car nous aurions dû bâtir de nouveaux foyers ouverts, de nouveaux fours à coke et nous n'aurions pas pu concurrencer le Japon et le Marché commun. Il y aurait donc eu moins d'emplois.

[Text]

Another thing I meant to mention earlier, a great anomaly in this act, is that it only applies to the unionized employees. What about the employees who are not unionized? This act does not do a thing for them. On the contrary, what it does is this—and Mr. Alexander will know about it. We are unionized, if this act applied to us we would have to go through a long laborious process before the board, the union, or a faction within the union could delay technological change that may be vitally important to protect the jobs of our employees, whereas Dofasco down the road, in the same industry, could put any technological change in they wanted to immediately without any delay.

Mr. Perrault: I think the assurance should be given that the government is not unmindful of the problem of the unorganized worker as well, and I just simply suggest that perhaps in the future we will see complementary legislation for the unorganized.

Mr. Clawson: To force Dofasco employees into a union, whether they want to be in or not?

Mr. Perrault: I am not suggesting that.

Mr. Alexander: How can the government force people into unions.

Mr. Perrault: I am not suggesting that.

I have a 5:00 p.m. meeting, Mr. Chairman. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Caccia, do you have one more question?

Mr. Caccia: My next question would have been on the relationship between days lost and productivity, but the point of order raised by Mr. Alexander was quite relevant, it is outside the scope of the bill really, and I will pass. I agree with him.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I have made my objection, but if Mr. Caccia wants to pursue it and get into this area I will take back my point of order and let him carry on.

Mr. Caccia: No, but I might come back on the second round.

Mr. Turner (London East): Mr. Clawson, do you agree that this is good legislation, that you are a good employer and therefore Bill C-183 will not affect your industry? If you have good relations with your employees you do not need legislation. Right?

Mr. Clawson: I think now, as I pointed out, with the change, if this legislation applied to us we would not be strapped the way we would have been with the legislation the way it was, because we have a technological change provision in our agreement which I think would qualify on (ii) but that was not the case with Bill C-253.

• 1710

Mr. Turner (London East): What about the employer who is a bad employer. We have a few in this country.

Mr. Clawson: Wait a minute, I just want to add something else here. In the other provision remember the point I made about the "and" and "or", well our provision would qualify under (1). I cannot see our unions having the courage also to agree specifically that these proposed sections not apply to our situation. Therefore, we would be hit with this also because we have to meet two conditions. Not only do we have to have a technological change provision, we

[Interpretation]

Il y a aussi une grande anomalie dans cette loi; elle s'applique uniquement aux employés syndiqués. Qu'en est-il de ceux qui ne le sont pas? Non seulement cette loi ne fait rien pour eux, au contraire, et M. Alexander peut vous le dire. Cette loi, par exemple, si elle s'applique à nous qui sommes syndiqués, nous oblige à passer par un processus laborieux auprès du conseil, du syndicat ou d'une partie de celui-ci, ce qui pourrait retarder les changements technologiques si importants pour protéger les postes de nos employés. Entre temps, la Dofasco, dans la même industrie un peu plus loin, pourrait immédiatement appliquer ces changements technologiques.

M. Perrault: Je crois qu'on devrait nous assurer que le gouvernement n'oublie pas les travailleurs qui ne sont pas syndiqués. J'espère que par la suite nous aurons des lois complémentaires pour les non-syndiqués.

M. Clawson: Pour obliger les employés de la Dofasco à se syndiquer même s'ils ne le veulent pas?

M. Perrault: Ce n'est pas ce que je prétends.

M. Clawson: Comment le gouvernement peut-il obliger les gens à se syndiquer?

M. Perrault: Ce n'est pas ce que je veux dire.

Je dois me rendre à une réunion à 5 h. 00, monsieur le président. Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Caccia, avez-vous une autre question?

M. Caccia: Je voulais poser une question sur le rapport entre les journées perdues et la productivité, mais M. Alexander avait raison de dire que cela dépasse le cadre du bill et, par conséquent, je cède la parole. Je suis d'accord avec lui.

M. Alexander: Monsieur le président, j'ai formulé mon objection, mais si M. Caccia veut continuer à poser des questions et se lancer dans ce domaine, je vais retirer mon rappel au Règlement et le laisser continuer.

M. Caccia: Non, mais je reviendrai peut-être lors de la seconde série de questions.

M. Turner (London-Est): Monsieur Clawson, êtes-vous d'accord pour dire qu'il s'agit d'une bonne législation, que vous êtes un bon employeur et que le Bill C-183, ne nuira donc pas à votre industrie? Si vous avez de bonnes relations avec vos employés, vous n'avez pas besoin de loi, n'est-ce pas?

M. Clawson: Je crois que maintenant, comme je l'ai indiqué, avec le changement qui a été apporté, si la loi s'appliquait à nous, nous ne serions pas embêtés comme nous l'aurions été avec l'ancienne version, car nous avons une stipulation concernant les changements technologiques dans notre convention, et je crois qu'elle est en conformité du sous-alinéa (ii), mais non du Bill C-253.

M. Turner (London-Est): Que dire alors des mauvais employeurs? Nous en avons quelques uns au pays.

M. Clawson: Un moment je vous prie, je veux simplement ajouter quelque chose. Veuillez vous rappeler le point que j'ai soulevé visant les autres discussions au sujet des mots «et» et «ou»; notre disposition serait adéquate en vertu du paragraphe 1. Je ne crois pas que nos syndicats aient le courage de dire que ces dispositions ne s'appliquent pas à notre situation. Eh bien, on s'opposerait à ces dispositions également parce que nous devons satisfaire à deux condi-

[Texte]

also have to get the union to agree that they contract out of the act.

You said something about the bad employer. That is what unions are for, to keep bad employers on their toes.

Mr. Turner (London East): You said that you have been with the Steel Company in Hamilton for 20 years. How many strikes have you had in the Steel Company in 20 years?

Mr. Clawson: Two, in 25 years we have had two strikes.

Mr. Turner (London East): They were bad strikes, correct?

Mr. Clawson: That is right, but there were only two strikes in 25 years.

Mr. Turner (London East): During the war you had one that was really vicious.

Mr. Clawson: That was in 1946.

Mr. Turner (London East): That is right. What happened in 1969, you had a strike in 1969. After the strike was over how many employees did you take back? Was there anybody laid off?

Mr. Clawson: I guess temporarily until the plant got going. They did not all get back to work the first week, that is a certainty.

Mr. Turner (London East): Are they all back now?

Mr. Clawson: Oh, our employment is much higher than it was in 1969.

Mr. Turner (London East): There was nobody laid off?

Mr. Clawson: At the moment I do not think we have a single employee laid off at Hilton works.

Mr. Turner (London East): After the strike was over you did not take them all back.

Mr. Clawson: When you cool furnaces down for three months, you know, you cannot start up right away the first week.

Mr. Turner (London East): How many employees have you laid off through the effects of these new furnaces?

Mr. Clawson: None. I told you earlier we have never laid off anybody.

Mr. Turner (London East): If you had to lay off through the effects of technological change what would you do with these employees?

Mr. Clawson: I can show you the detailed provision in our agreement. There are about five pages of provisions that the union and we slaved over and drafted in 1969—again before the strike—and we reached a mutual agreement as to what is done.

Mr. Turner (London East): What is the age limit when you hire a man in a steel company?

[Interprétation]

tions. Non seulement devons-nous avoir une disposition sur le changement technologique mais il faut aussi s'assurer que le syndicat accepte de ne pas se prévaloir de la loi.

Vous avez parlé des mauvais employeurs. Voilà la raison d'être des syndicats: faire pression sur les mauvais employeurs.

M. Turner (London-Est): Vous dites que vous êtes employé de la *Steel Company* à Hamilton depuis 20 ans. Combien de grèves y a-t-il eues dans votre usine durant ces 20 années?

M. Clawson: En 25 ans, nous avons eu 2 grèves.

M. Turner (London-Est): Ce furent des grèves graves, n'est-ce pas?

M. Clawson: C'est exact, mais en 25 ans nous n'en avons connu que 2.

M. Turner (London-Est): Au cours de la guerre vous en avez une qui était vraiment des plus désastreuses.

M. Clawson: Vous voulez parler de la grève de 1946?

M. Turner (London-Est): C'est exact. N'avez-vous pas eu une grève en 1969. Une fois la grève terminée, combien d'employés avez-vous repris? Y a-t-il eu des mises à pied?

M. Clawson: Je suppose, temporairement, jusqu'à ce que l'usine ne remette en opération. Ils ne sont pas tous revenus au travail la première semaine, c'est sûr.

M. Turner (London-Est): Sont-ils tous de retour maintenant?

M. Clawson: Notre taux d'emploi est beaucoup plus élevé qu'il ne l'était en 1969.

M. Turner (London-Est): Il n'y a pas eu de mises à pied?

M. Clawson: A l'heure actuelle, je ne crois pas qu'il y ait un seul employé qui ait été mis à pied à l'usine *Hilton*.

M. Turner (London-Est): Une fois la grève terminée, vous n'avez pas repris tous les travailleurs?

M. Clawson: Lorsque le feu des hauts fourneaux est éteint durant trois mois, il est impossible de reprendre les opérations en une semaine.

M. Turner (London-Est): Combien d'employés avez-vous mis à pied à cause de l'installation de ces nouveaux hauts fourneaux?

M. Clawson: Aucun. Je vous l'ai dit plus tôt, nous n'avons jamais renvoyé qui que ce soit.

M. Turner (London-Est): Si vous deviez renvoyer des employés à cause des répercussions du changement technologique, qu'en feriez-vous?

M. Clawson: Je peux vous montrer la disposition détaillée de notre convention collective. Il y en a environ 5 pages, que le syndicat et le patronat se sont acharnés à rédiger en 1969, avant que la grève ne survienne et nous avons conclu une entente mutuelle sur ce qui devait être fait.

M. Turner (London-Est): Lorsque vous embauchez un travailleur dans une aciérie, quel est l'âge limite que vous imposez?

[Text]

Mr. Clawson: We do not hire anybody under 18.

Mr. Turner (London East): What about over?

Mr. Clawson: We have no rules on that whatsoever, sir.

Mr. Richan: Neither have we.

Mr. Turner (London East): Well, you are two exceptional companies. This is the basis of the technological change. Certainly the government will retrain a man but what do you retrain him for and if he is 40 years of age where does he go to get a job?

Mr. Clawson: That is another thing I must correct here, the government retraining people. There is an assumption here that the government does all the retraining but it is employers who spend most of the money on training and retraining their people. The government may give them a little assistance but as far as we are concerned we spend ten times on training and retraining employees than we get from these subsidies under the Manpower Programs.

Mr. Turner (London East): What do you do with a company that will not hire a man who is over 35 because he does not fit into the pension scheme?

Mr. Clawson: That is covered by the law now.

Mr. Richan: This is again a question of the other provisions available presumably under the federal as well as the provincial legislations. There is a question again of being able to go to Manpower to seek a job and incidentally I think one very important aspect of this whole question of providing services would be to make sure that the government concentrates on the Manpower program and the Manpower employment agencies throughout the country to facilitate the relocation or the re-employment of individuals. I think as an employer and I have talked with a good many of them—I do not want to be critical but I think I have to be realistic—there is an awful lot that can be done in that area and concentrating efforts in that area would be very, very much more productive than the sort of thing we are dealing with this afternoon.

Mr. Wightman: It is a particularly good question, Mr. Turner, what you do with a man 40 years of age or over, because whatever it is that you do for him through legislation or otherwise you certainly do not do it in the context of a labour relations act. You may have something in standards legislation or you may have something in a human rights code or you may have social insurance programs but not within the legislation that provides a framework for collective bargaining.

Mr. Turner (London East): What happened to the employees of Kelvinator and Eaton Automotive in London, Ontario? Some of them are still out.

[Interpretation]

M. Clawson: Nous n'embauchons personne en-dessous de 18 ans.

M. Turner (London-Est): Que dire des personnes plus âgées?

M. Clawson: Nous n'avons aucun règlement que ce soit à ce sujet.

M. Richan: Nous non plus.

M. Turner (London-Est): Eh bien, vous êtes deux sociétés exceptionnelles. Voilà quel est le fondement du changement technologique. Certainement le gouvernement recyclera un travailleur mais comment pouvez-vous envisager de recycler quelqu'un s'il a plus de 40 ans? Où peut-il aller pour trouver un emploi?

M. Clawson: Voilà une autre chose que je voudrais commenter, c'est-à-dire les cours de recyclage du gouvernement. On prétend que c'est le gouvernement qui fait tout le recyclage, mais c'est plutôt l'affaire des employeurs qui dépensent beaucoup d'argent pour la formation et le recyclage de leurs travailleurs. Il se peut que le gouvernement donne quelques aides mais, pour notre part, nous dépensons 10 fois plus pour former et recycler nos employés que nous ne recevons de subsides en vertu des programmes de main-d'œuvre.

M. Turner (London-Est): Que faites-vous d'une société qui n'embauchera pas un travailleur âgé de plus de 35 ans parce qu'il ne peut avoir de place au sein d'un régime de pensions?

M. Clawson: La loi tient compte maintenant de cette situation.

M. Richan: Il se peut qu'il y ait des dispositions en vertu des lois fédérales aussi bien que des lois provinciales. Il y a la question aussi pour un travailleur d'être en mesure de s'adresser au Centre de main-d'œuvre pour obtenir un emploi. De plus pour ce qui touche l'ensemble de cette question des services à fournir, il faudrait s'assurer que le gouvernement concentre ses efforts sur les programmes de main-d'œuvre et les Centres de main-d'œuvre, d'un bout à l'autre du pays, en vue de faciliter le réembauchage de certains individus. Quant aux employeurs, j'ai parlé à beaucoup d'entre eux—je ne veux pas me faire le critique de cette politique, mais je désire être réaliste—et il y a beaucoup de choses que l'on pourrait faire dans ce domaine; il faudrait concentrer nos efforts pour améliorer la situation, ce qui aurait beaucoup plus de bons effets que de traiter du genre de choses dont nous parlons cet après-midi.

M. Wightman: Vous avez posé là une bonne question, monsieur Turner. Que fait-on d'un homme qui est âgé de 40 ans ou plus? Quoique l'on fasse pour l'aider, au moyen des lois ou autrement, ce n'est certainement pas au moyen de la Loi sur les relations ouvrières. Il se peut qu'il y ait des dispositions prévues dans les lois sur les normes de travail ou dans un code des droits de l'homme et il se peut aussi qu'il y ait des programmes d'assurance sociale mais rien ne peut se faire dans le cadre des lois qui permettent les négociations collectives.

M. Turner (London-Est): Que sont devenus les employés de Kelvinator et Eaton Automotive à London, Ontario? Certains d'entre eux sont toujours en chômage.

[Texte]

Mr. Clawson: That is not a technological change.

Mr. Turner (London East): What else was it?

• 1715

Mr. Clawson: That was a situation where a plant had to shut down. It could not compete. It had nothing to do with technological change.

Mr. Turner (London East): Was it all labour's trouble there?

Mr. Clawson: No, by no means. We are not saying that.

Mr. Turner (London East): You ought to take a look at some of the books of the company. Some of the things that went on would shock you.

Mr. Clawson: Here is a case where a company had to close down because they could not compete on the market.

Mr. Turner (London East): Mr. Richan, if a man is laid off in The Steel Company of Canada, Ltd., will you hire that man at Phillips if he is over 40, or 35?

Mr. Richan: Absolutely, if we have a requirement for the particular skill that the individual might have.

Mr. Turner (London East): Well, there are not too many companies that will do this.

Mr. Clawson: They had better because it is unlawful.

Mr. Turner (London East): There are not too many. The argument is that you do not fit into our pension scheme. Therefore I am sorry. And the man can go from industry to industry and this is the outcome. You do not fit into our pension scheme. I am sorry.

Mr. Clawson: Mr. Turner, this is not correct. It is true in our case that a man has to have 10 years' service before he can draw a pension. Therefore, strictly speaking, if we hired a person over 55, he could not participate in our pension plan. It does not mean we do not hire him though. But to make sure that when he reaches 65 he does not complain about not having a pension, he signs at the time he comes in, I understand that I will not be able to qualify for a pension. That is all.

Mr. Turner (London East): Do you agree that The Canadian Manufacturers' Association should have some kind of system whereby on being laid off by one plant, a man goes to another and takes his pension rights with him so that when he is 65 he has a pension even though he has worked for several employers over his lifetime?

Mr. Clawson: This is now provided by law in most of the provinces.

Mr. Turner (London East): Where?

Mr. Clawson: I think in nearly all the provinces. Certainly Ontario and Quebec. They have a provision now where you get vested pension rights. If you leave a company and go to work for someone else, whatever pension rights you accumulated at the company you left are payable in a deferred pension when you are 65.

[Interprétation]

M. Clawson: Cela ne relève pas du changement technologique.

M. Turner (London-Est): Qu'en est-il alors?

M. Clawson: L'usine a dû fermer ses portes. Elle ne pouvait soutenir la concurrence, cela n'avait rien à voir avec les changements technologiques.

M. Turner (London-Est): S'agissait-il seulement de désordres ouvriers?

M. Clawson: Non, absolument pas. Nous ne disons pas cela.

M. Turner (London-Est): Vous devriez voir certains des livres de la compagnie. Vous seriez choqué par ce que vous y verriez.

M. Clawson: C'est l'exemple d'une compagnie qui a dû fermer ses portes parce qu'elle ne pouvait soutenir la concurrence.

M. Turner (London-Est): Monsieur Richan, si un homme est mis à pied par la *Steel Company of Canada, Ltd.* engagez-vous cet homme chez Phillips s'il a plus de trente-cinq ou quarante ans?

M. Richan: Absolument, si nous avons besoin d'un homme possédant ses connaissances.

M. Turner (London-Est): Je ne crois pas que beaucoup de compagnies le feraient.

M. Clawson: Cela vaudrait mieux pour elles parce que c'est illégal de ne pas le faire.

M. Turner (London-Est): Il n'y en a pas beaucoup. Leur argument est qu'il est trop tard pour intégrer ces hommes au Régime de pensions. J'en suis bien désolé. Et cet homme peut se présenter de porte en porte, c'est ce qu'on lui dira. Vous ne pouvez vous intégrer à notre Régime de pensions. Je suis désolé.

M. Clawson: Monsieur Turner, ce n'est pas vrai. Il est exact, dans notre cas, qu'un homme doit avoir travaillé pendant dix ans pour avoir droit à une pension. Donc, en prenant les choses à la lettre, si nous engageons une personne de plus de cinquante-cinq ans, elle ne pourrait souscrire à notre Régime de pensions. Pourtant, cela ne signifie pas que nous ne l'engagerions pas. Mais, pour éviter qu'à soixante-cinq ans elle se plaigne de ne pas avoir de pension, elle doit signer en arrivant un document dans lequel elle reconnaît qu'elle n'y aura pas droit. C'est tout.

M. Turner (London-Est): Ne pensez-vous pas que l'Association des manufacturiers canadiens devrait avoir un système permettant à un homme qui est mis à pied par une compagnie d'emmener avec lui ses droits à la pension pour que, lorsqu'il atteint soixante-cinq ans, il ait droit à une pension, tout en ayant travaillé pour plusieurs employeurs dans son existence?

M. Clawson: Dans la plupart des provinces, cela est maintenant prévu par la loi.

M. Turner (London-Est): Où?

M. Clawson: Dans presque toutes les provinces. En tout cas, en Ontario et au Québec. Ces provinces ont une disposition prévoyant la possibilité d'obtenir des droits acquis à la pension. Si vous quittez une compagnie et allez travailler ailleurs, tous les droits à la pension que vous avez acquis dans la compagnie que vous quittez sont payables sous forme de pensions différées lorsque vous atteignez 65 ans.

[Text]

Mr. Turner (London East): Take the lump sum.

Mr. Clawson: The law says he cannot. In our pension plan he can do it, but the law says he cannot do it.

Mr. Turner (London East): This is one of my problems, that when a man 65 retires now he has nothing because he has been laid off through technological change. And if we had provisions through your association we could eliminate a lot of these problems.

Mr. Richan: Mr. Turner, I come back to this question. Why isolate technological change? Lay-offs in relation to the marketplace are far greater than technological change. This is the whole problem. If you want further examples I can talk about our own organization. We were in the picture tube manufacture business. We closed it down. Why? Because it was uneconomic, with the size of the market, for us to continue that operation. It was not because of technological change. Last year we had to cut out our car radio business because of loss of business to the United States. This was a marketplace situation. It had nothing to do with technological change. And yet these people were all provided for in an orderly way through the legislative procedures for unemployment insurance, etc.

Mr. Turner (London East): What happens when unemployment insurance and severance pay run out?

Mr. Clawson: This bill is not going to do anything about that.

Mr. Richan: No, no.

Mr. Wightman: Giving them the right to strike is not going to help a great deal either.

Mr. Richan: Not at all.

Mr. Turner (London East): That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Skoreyko.

Mr. Skoreyko: I will not keep you long, Mr. Clawson.

May I comment only to say that my knowledge of your company and the other gentlemen's only indicates to me that over the years I have never known you to be bad corporate people. Your behaviour has been exemplary. I am going through your brief and I would like to ask you, if I may, Mr. Clawson, why you object obviously quite strenuously against proposed Section 194:

• 1720

194. Except with the consent in writing of the Minister, no prosecution shall be instituted in respect of an offence under this Part.

Why do you object so strongly to that?

Mr. Clawson: I do not know if it is correct to say we object strongly. We have objected to this for the last ten years as this has been in the federal act and in some of the provincial acts; I think it is probably wrong to say that we object strongly. But, we do think that if a party, whether it is the employer or the union or employees violate the law and a prosecution seems to be indicated I do not know why you should get the permission of anyone, particularly of the Minister of Labour. To some extent, and I do not say this in odious terms, it is a political decision, why should you not be able to proceed right to the courts or to the board or whichever tribunal is there.

[Interpretation]

M. Turner (London-Est): Peut-il récupérer la somme de ses cotisations?

M. Clawson: La loi dit que non. Notre régime de pensions le lui permet, mais la loi ne le lui permet pas.

M. Turner (London-Est): Voilà le problème, lorsqu'un homme de 65 ans prend aujourd'hui sa retraite, il n'a rien parce qu'il a été mis à pied à cause de changements technologiques. Et si nous pouvions prendre des dispositions dans le cadre de votre association, nous pourrions éliminer un grand nombre de ces problèmes.

M. Richan: Monsieur Turner, je reviens à cette question. Pourquoi distinguer les changements technologiques? Les mises à pied imputables à la conjoncture sont beaucoup plus nombreuses que celles qui sont causées par les changements technologiques. C'est là tout le problème. Si vous voulez d'autres exemples, je peux vous parler de notre propre organisation. Nous fabriquions des tubes cathodiques. Nous en avons cessé la production. Pourquoi? Parce que ce n'était pas rentable à cause de la taille du marché. Ce ne l'était pas à cause des changements technologiques. L'année dernière nous avons dû réduire notre production de postes de radio à cause de la baisse du commerce avec les États-Unis. C'était un problème de marché. Cela n'avait rien à voir avec les changements technologiques. Et pourtant, nous nous sommes occupés méthodiquement des personnes qui ont été mises à pied, en suivant la procédure de l'assurance-chômage, etc.

M. Turner (London-Est): Que se passe-t-il lorsqu'il ne reste plus rien de l'assurance-chômage et des primes de congédiement?

M. Clawson: Ce bill n'apportera aucune amélioration dans ce domaine.

M. Richan: Non, non.

M. Whichtman: Le droit de grève ne les aidera pas beaucoup non plus.

M. Richan: Pas du tout.

M. Turner (London-Est): C'est tout, monsieur le président.

Le président: Monsieur Skoreyko.

M. Skoreyko: Monsieur Clawson, je serai bref.

Je dirai tout d'abord que je considère que votre compagnie et celles de ces messieurs ont toujours été des sociétés honnêtes. Votre comportement a toujours été exemplaire. J'examine votre mémoire et je me demande, monsieur Clawson, pourquoi vous vous opposez si énergiquement à l'article 194 du projet de loi:

194. Il ne peut être intenté de poursuites pour une infraction prévue par la présente Partie qu'avec le consentement par écrit du Ministre.

Pourquoi vous y opposez-vous énergiquement?

M. Clawson: Je ne sais pas si l'on doit dire que nous nous y opposons énergiquement: il y a dix ans que nous nous y opposons car ceci se trouvait déjà dans la loi fédérale et dans certaines lois provinciales. Si l'une des parties, qu'il s'agisse de l'employeur, du syndicat ou des employés, enfreint la loi et qu'une poursuite se trouve justifiée, nous ne voyons pas pourquoi il faudrait obtenir la permission de quiconque, particulièrement du ministre du Travail. Il s'agit ici d'une décision de politique et pourquoi ne pourriez-vous pas aller directement devant le tribunal, ou le conseil?

[Texte]

Mr. Skoreyko: You say that this sort of provision would encourage specious applications in the sense that the applicants might be doing it for the sake of publicity. I am saying that if the Minister had the right to review all the applications, these specious ones might be pitched out of the window, would they not?

Mr. Clawson: You see one of the troubles in a practical sense, and I do not know what is happening in the federal jurisdiction, it is unlawful for an employee to strike during the term of an agreement. True, we have some incidence of wildcat strikes or unlawful strikes. The tendency of this, in Ontario at least in this similar provision, is that when the strike is over you can never get consent to prosecute; because you know, let bygones be bygones.

Mr. Skoreyko: I see.

Mr. Clawson: Even after a strike is over it may be exemplary or if it might be an illegal walkoff the union might want to proceed against us. Why should they not have the right to go to the courts directly the way any other citizen can in a case of a violation of the law and institute a prosecution without getting the permission of some party. Now, again I say we do not object to this strongly, but we think it is a bit of an anomaly. I do not know if that explains the position.

Mr. Skoreyko: I have your view on that, Mr. Clawson. Mr. Clawson, one of the witnesses before this Committee this morning, and I am not sure that you were here, ...

Mr. Clawson: No, I was not.

Mr. Skoreyko: ... indicated that in his view the preamble of the bill was not timely. Have you any views in that regard?

Mr. Clawson: I think Mr. Wightman alluded to that. I think the wording in the preamble was a little presumptuous. It seems to say that collective bargaining is the only way to develop good industrial relations. We think this is, on the face of it, an incorrect statement. Many people do not have collective bargaining and have good industrial relations. I do not know just what he meant by saying it was not timely; he may have had in mind that there has been quite a bit of turbulence from the point of bargaining in Canada in the last few years, especially the last few months and you can hardly draw on that experience to suggest that collective bargaining can develop good industrial relations. That may be what he had in mind; I do not know.

Mr. Skoreyko: I see.

Mr. Clawson: This is partially what is behind our objection as a preamble.

Mr. Skoreyko: Mr. Clawson, at which point from your association's point of view do you think there should be third-party intervention in negotiations?

Mr. Clawson: We have never criticized the system that we have in Canada. Maybe you are getting at this point that Mr. Perrault mentioned that started under the last Minister of Labour and the new Minister of Labour wants to develop it further, a continuing intervention. As it stands now the intervention comes after the parties have negotiated in the open period and cannot reach agreement, then they can apply for conciliation. As I understand it, some thought has been given to having the government intervene, the mediator and the conciliator sit in a little earlier than that. I do not think that is bad. I do not think it will solve a great deal, but I am not opposed to it. For instance, I might recall for your benefit that a few years ago in the

[Interprétation]

M. Skoreyko: Vous dites que ce genre de stipulation pourrait encourager des demandes qui seraient destinées à mousser une publicité. Il me semble que si le ministre peut étudier toutes les demandes, celles qui sont trompeuses pourraient être éliminées, n'est-ce pas?

M. Clawson: Je ne sais pas ce qui se produit dans le cas de la juridiction fédérale, mais en pratique, l'un des dangers est qu'il est illégal pour un employé de faire la grève pendant la durée stipulée de la convention. Naturellement il y a eu des grèves illégales qui se sont produites, mais en Ontario, tout au moins, dans le cas d'une stipulation semblable, lorsque la grève est terminée, on ne peut jamais obtenir l'autorisation de poursuivre. Le passé est le passé.

M. Skoreyko: Je vois.

M. Clawson: Même une fois la grève terminée, pour faire un exemple, s'il s'agit d'une grève illégale, le syndicat pourrait vouloir nous poursuivre. Pourquoi ne pourrait-il aller directement devant les tribunaux, comme tout autre citoyen et intenter une poursuite sans avoir à demander la permission de quelque tierce partie? Nous ne nous y objectons pas nécessairement avec énergie mais il s'agit ici d'une anomalie. J'ignore si cela explique la position que nous avons adoptée.

M. Skoreyko: J'ai compris votre position, monsieur Clawson. Ce matin, l'un des témoins qui ont comparu devant le comité, je ne sais pas si vous y étiez ...

M. Clawson: Non, je n'y étais pas.

M. Skoreyko: ... a prétendu que le préambule du bill n'était pas opportun. Qu'en pensez-vous?

M. Clawson: Je crois que M. Wightman y a fait allusion. Il semble que le libellé du préambule soit un peu présomptueux. On prétend que la négociation collective est le seul moyen d'établir de bonnes relations industrielles; ce n'est pas vraiment ce que nous pensons. En pratique, il y a bien des gens qui ne négocient pas collectivement et qui entretiennent de bonnes relations de travail. J'ignore ce que la personne voulait dire en déclarant qu'il n'est pas opportun. Peut-être laisse-t-il entendre qu'il y a eu pas mal de grabuge au Canada en ce qui concerne les négociations collectives ces dernières années et surtout ces derniers mois, et en effet il est difficile d'en conclure qu'elles créent de bonnes relations industrielles. C'est peut-être ce qu'il pensait.

M. Skoreyko: Je comprends.

M. Clawson: C'est donc là en partie notre objection au préambule.

M. Skoreyko: Monsieur Clawson, à quel stade des négociations, votre association pense-t-elle qu'il devrait y avoir intervention d'une tierce partie?

M. Clawson: Nous n'avons jamais critiqué le système qui prévaut au Canada. Peut-être parlez-vous de ce qu'a mentionné M. Perrault, c'est-à-dire un système qui a commencé sous l'ancien ministre du Travail et que le nouveau ministre veut maintenir, c'est-à-dire une intervention continue à partir d'un certain moment. Pour le moment, l'intervention se produit après que les parties ont négocié au cours de la période ouverte et qu'elles n'ont pu s'entendre, et on peut alors demander la conciliation. Si je comprends bien, on a envisagé de faire siéger le représentant du gouvernement, le médiateur et le conciliateur légèrement plus tôt. Je ne pense pas que ce soit mauvais. Je ne crois pas que cela permettra de résoudre grand chose mais je

[Text]

United States the steel industry and the steel workers union negotiated the provision for this human relations research committee and, if you will recall, this drew a lot of publicity and this was going to be the answer to problems. Instead of just dealing with matters in negotiation, it is a continuing thing. Well, that went by the boards. Incidentally, it was the union that threw it out, not the companies. You see, it again shows that the people who build these things up so much make a wrong assumption. They assume that a company and a union do not talk to each other between negotiations. There may be some small companies that do not, but most of the major companies have a continuing discussion with the union. We have all kinds of union committees around our place besides the negotiating committee that negotiates the new contract are there is not a week passes that we do not have a meeting with one or other of them. In addition to that, we have monthly meetings which we call our 102 committee, which is to discuss matters that are not even covered by the agreement.

• 1725

I am sorry for being so prolix, but, to get back to your question, there may be some merit in the idea of the Minister of Labour that the members of his department should sit in at an earlier point than the impasse stage.

Mr. Wightman: And particularly considering the complexity of the federal industries and covering such wide geographical areas as they do.

Mr. Skoreyko: Mr. Clawson, when the British Columbia Maritime Employers Association were before this Committee yesterday or the day before they took strong objection to Clause 159. Do you have a copy of the bill?

Mr. Clawson: Yes, I have.

Mr. Skoreyko: This clause reads:

159. (1) Where any person or organization has failed to comply with any order or decision of an arbitrator or arbitration board, any person or organization affected by the order or decision may, after fourteen days from the date . . .

They objected to the 14 days and said in fact that the entire clause should be deleted. They said that it should be immediate, taking out the 14 days.

Mr. Clawson: We are not opposed to that clause. We have had this in Ontario for a long time. It has not meant very much in Ontario because there is an assumption here that if an arbitration award is adverse that the employer is going to try to get out of it and not implement it, so there will have to be an order of the court. I do not know whether a similar section has ever been used by a union in Ontario because employers invariably honour the arbitration award. I do not say that I disagree with them, but we are not suggesting that this come out. I say that there is an inconsistency here. You make an arbitration award, an order of the federal court, but in Clause 156 it says that an arbitration award cannot be appealed to the federal court. This seems to me to be a bit of an anomaly. It can be made an order of the court so that it has the same sanctity as an order of the court, and yet for some reason, of all the things that can be appealed to the courts, arbitration awards cannot. I would like to have you gentlemen give some thought to this and the justification for this.

[Interpretation]

n'y suis pas opposé. Par exemple, je pourrais vous rappeler qu'il y a quelques années, l'industrie et les syndicats de l'acier aux États-Unis ont négocié une disposition prévoyant la création d'un comité de recherche sur les relations humaines; vous vous souviendrez que cela a suscité beaucoup de publicité et que l'on croyait avoir trouvé la solution aux problèmes. Au lieu de traiter des questions lors des négociations, le processus est permanent. Ce projet a été soumis aux commissions. Incidemment, c'est le syndicat, et non les sociétés, qui s'est retiré. Cela prouve, là encore, que certaines personnes qui exagèrent beaucoup les choses se trompent. Elles supposent que la société et le syndicat ne discutent pas entre les négociations. Il se peut que certaines petites sociétés ne le fassent pas, mais la plupart des grandes sociétés tiennent des discussions permanentes avec les syndicats. Nous avons toutes sortes de comités syndicaux en plus du comité de négociation qui négocie le nouveau contrat et il ne se passe pas une semaine sans que nous nous réunissions avec l'un ou l'autre d'entre eux. En outre, nous tenons des réunions men-

suelles, que nous appelons notre comité 102 et où nous discutons des questions qui ne relèvent même pas de la convention.

Je suis désolé d'être aussi prolix, mais pour en revenir à votre question, le ministre du travail a peut-être raison de dire que les représentants de son ministère devraient se réunir avant que l'on en arrive à une impasse.

M. Wightman: Considérant en particulier la complexité des industries sous juridiction fédérale, qui sont réparties sur de vastes régions géographiques.

M. Skoreyko: Monsieur Clawson, l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique, qui a comparu hier ou avant-hier devant le Comité, s'est fortement opposée à l'article 159. Avez-vous une copie du bill?

M. Clawson: Oui, j'en ai une.

M. Skoreyko: L'article se lit comme il suit:

159. (1) Lorsqu'une personne ou une association ne s'est pas conformée à une ordonnance ou décision d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage, toute personne ou association concernée par l'ordonnance ou la décision peut, après l'expiration d'un délai de quatorze jours . . . Les représentants de l'association n'approuvaient pas le délai de 14 jours et ont fait déclaré que l'article entier devrait être supprimé. Selon eux, les mesures devraient être immédiates, sans délai de 14 jours.

M. Clawson: Nous ne sommes pas opposés à cet article. Nous connaissons cette situation en Ontario depuis longtemps. Cela n'a pas beaucoup d'importance en Ontario car on suppose que si une décision d'arbitrage n'est pas en faveur de l'employeur, il essaiera de ne pas l'appliquer, et il faudra une ordonnance du tribunal. Je ne sais pas si les syndicats de l'Ontario ont déjà utilisé un article semblable, car les employeurs respectent toujours la décision d'arbitrage. Je ne dis pas que je ne suis pas d'accord, mais nous ne pensons pas que cela change. Je crois qu'il existe là une contradiction. L'arbitre rend une décision, une ordonnance du tribunal fédéral, mais l'article 156 déclare que la décision d'arbitrage ne peut pas faire l'objet d'un appel au tribunal fédéral. Il me semble qu'il y a là une anomalie. Une ordonnance peut être rendue par le tribunal et, pour une raison quelconque, la décision d'arbitrage ne peut pas faire l'objet d'un appel aux tribunaux. Je voudrais que vous réfléchissiez à la question et que vous trouviez une justification.

[Texte]

Mr. Skoreyko: Mr. Clawson, I did not go through your brief very thoroughly, but do you have any objections to raise with regard to Clause 157 dealing with the powers of the arbitrator? Do you think those powers...

Mr. Clawson: We raised a mild objection to that. That is where it gives the...

Mr. Skoreyko: That is right. Others have said that it should be subject to the terms in the collective agreement.

• 1730

Mr. Clawson: Yes, we objected to that because we think it is, again, an undue interference with collective bargaining. Again, legislation is dictating what you are going to be doing. The question as to whether an arbitrator has jurisdiction to vary a penalty is itself a matter of collective bargaining. There are all kinds of agreements that contain this specific provision. Ours does, for instance. So if in another case a union did not ask for this provision why should the government or legislation say that the arbitrator should have this power? You know what happened in the Port Arthur shipbuilding case, where the agreement did not have such a provision in it, a certain employee was discharged, the arbitrator reinstated him but said he should be suspended. In other words, he varied the penalty. The company took this to the Supreme Court of Canada and they ruled the arbitrator out of order, saying that he did not have jurisdiction to do this. Then an extraordinary thing happened. This particular arbitrator, in company with four or five other arbitrators, petitioned—I do not know if they ever petitioned the federal government—the Ontario Government to have legislation giving them this power. This was rather an extraordinary thing, especially when a lot of the agreements have this power.

The only reason we object to this is that, again, it is an intrusion in the collective bargaining process by the government in an area that should be left to free collective bargaining.

Mr. Skoreyko: Mr. Clawson, I have one final question, and I am not being facetious when I say this. If I can impose on the provincial government in Alberta not to adopt this kind of legislation, will you build a steel mill in Alberta?

Mr. Clawson: I used some of my friends, deputy ministers and ministers of labour, about this. These deputy ministers of labour have a meeting about once a year and after that meeting you can rest assured there is always a big flock of new legislation because they get together and they say that they did this and now you better jump on the bandwagon and do this. Did they not put that in the act last year in Alberta?

Mr. Skoreyko: I do not think so.

Mr. Clawson: I know there was some discussion about it. I cannot make such a commitment as you requested, but I can assure you the matter is being given very serious consideration.

Mr. Skoreyko: Thank you, Mr. Clawson.

Mr. Alexander: Hamilton is always in the top of your mind.

[Interprétation]

M. Skoreyko: Monsieur Clawson, je n'ai pas lu votre mémoire très à fond, mais avez-vous certaines objections à l'égard de l'article 157 qui traite des pouvoirs des arbitres? Pensez-vous que ces pouvoirs...

M. Clawson: Nous avons soulevé une légère objection. Il donne au...

M. Skoreyko: C'est exact. D'autres personnes ont déclaré que l'article devrait être assujéti aux termes de la convention collective.

M. Clawson: Oui, nous nous y sommes opposés car nous croyons de nouveau qu'il s'agit là d'une intrusion dans la négociation collective. Là encore, la loi dicte ce qu'il faut faire. La question de savoir si un arbitre a le pouvoir de changer une sanction est une question de négociation collective. Il y a toutes sortes de conventions qui contiennent cette disposition précise. La nôtre la contient par exemple. Par conséquent, si dans un autre cas, le syndicat n'a pas demandé cette disposition, pourquoi, le gouvernement ou la loi accorderaient-ils, ce pouvoir à l'arbitre? Vous savez ce qui est arrivé dans le cas de la construction de navires de Port Arthur. Leur convention ne comportait de disposition semblable; un employé a été congédié et l'arbitre l'a réintégré dans ses fonctions mais a dit qu'il devrait être suspendu. C'est-à-dire qu'il a changé la peine. La société a présenté la cause en Cour suprême et la décision de l'arbitre a été annulée—La Cour a jugé qu'il n'avait pas le droit d'agir ainsi. Une chose extraordinaire s'est alors produite. Cet arbitre, de concert avec 4 ou 5 autres, a présenté une pétition; je ne sais pas si elle a déjà été présentée au gouvernement fédéral mais elle l'a été au gouvernement de l'Ontario, pour qu'une loi leur accorde ce pouvoir. C'était vraiment là une chose extraordinaire, surtout du fait que beaucoup de conventions le leur donnent.

La seule raison pour laquelle nous nous opposons à cela, c'est que le gouvernement s'ingère au processus de négociation collective, dans un secteur qui ne devrait défendre que de la libre négociation collective.

M. Skoreyko: Monsieur le président, j'ai une dernière question. Je ne voudrais pas avoir l'air facétieux, mais, si je peux faire en sorte que le gouvernement provincial de l'Alberta n'adopte pas ce genre de loi, allez-vous construire une aciérie en Alberta?

M. Clawson: Vous voyez, j'avais l'habitude de blaguer avec mes amis, avec les sous-ministres et ministres du Travail, à ce sujet. Ces derniers ont une réunion une fois l'an et après cette réunion vous pouvez être assurés qu'il y aura beaucoup de nouvelles lois, car ils se réunissent et aiment à dire qu'ils ont fait ceci et cela et que vous feriez mieux de vous dégoûder un peu. N'ont-ils pas déjà inclus cela dans la loi, l'an passé, en Alberta?

M. Skoreyko: Je ne crois pas.

M. Clawson: Je crois qu'on en a parlé mais je ne peux pas m'engager; je vous assure cependant que nous étudions cette possibilité sérieusement.

M. Skoreyko: Je vous remercie, monsieur Clawson.

M. Alexander: Vous pensez toujours à Hamilton.

[Text]

Mr. Skoberg: I just hope the Canadian Manufacturers' Association are not quite that strong that they can direct industry in Canada.

I may have missed it in your brief but I am wondering whether or not you have taken exception or made any comments on the composition of the Canada Labour Relations Board and whether or not you believe it should be truly representative of management, labour and the public.

Mr. Clawson: I will tell you what we did, and I do not think we mentioned it at all in this brief. In our original brief we had a little section in it and it was a pretty weak one, because it was, on the one hand, this and, on the other hand, that.

Mr. Skoberg: Fiddler-on-the-Roof type of thing.

Mr. Clawson: Yes. All we did was ask that if the government decides to go to the question of a public board, and they are not really partisan people, the parties and interests, namely employers and union, there be some consultation with them before someone is appointed. That is as far as we went. Otherwise we did not have any very strong views one way or the other on that, Mr. Chairman.

Mr. Skoberg: Again, on page 45, Clause 164 (2), powers given to the Minister, and again in Clause 167(a)(ii) and 197.

Do you believe this is giving too much power to the Minister when it could be handled by the collective bargaining process through management and labour?

Mr. Clawson: We have made no comment on (2) but I know that some other organizations before this Committee have objected to this. This is giving him pretty broad power. I am inclined to be sympathetic with that point of view. This is giving him sort of a broad power. He can intervene in the negotiations on any subject whatsoever.

• 1735

Mr. Skoberg: On the proposed section 197, really the question will be whether or not you believe that the industry specialists that they now have within the Department of Labour are serving a useful purpose.

Mr. Clawson: I do not object to the proposed section 197. Was something like that not in the old act?

Mr. Skoberg: That is all, thank you.

The Chairman: Gentlemen, are there any more questions?

If there are no more questions, I would like to thank Mr. Clawson and the other gentlemen with him for appearing before us this afternoon.

This Committee is adjourned until 8.00 p.m. when we will have as witnesses, the Canadian Pulp and Paper Association.

Mr. Clawson: Thank you, gentlemen, for your courteous hearing.

EVENING SITTING

• 2015

The Chairman: Gentlemen, we will continue our meeting. Tonight we have before us the representatives of the Canadian Pulp and Paper Association. I would like to introduce to you Mr. Howard Hart, President of the Canadian Pulp and Paper Association. I will ask Mr. Hart to introduce the other members with him, and also to make an opening statement.

[Interpretation]

M. Skoberg: J'espère tout simplement que l'Association des manufacturiers canadiens n'est pas assez forte pour contrôler l'industrie canadienne.

Je n'ai peut-être pas compris lorsque vous avez lu votre mémoire, mais vous parlez de la composition du Conseil des relations de travail du Canada. Croyez-vous qu'il soit vraiment représentatif du patronat, des ouvriers et du public?

M. Clawson: Je vais vous dire que ce que nous avons fait, je ne crois pas l'avoir mentionné dans notre mémoire. Dans notre premier mémoire nous avions un petit paragraphe sur ce sujet, mais il en parlait très peu.

M. Skoberg: Du genre *Fiddler on the Roof*.

M. Clawson: Oui. Tout ce que nous demandions c'était que si le gouvernement décidait de proposer son Conseil public, les parties intéressées, c'est-à-dire les employeurs et les syndicats, devraient être consultés. C'est tout ce que nous avons demandé. A part cela nous n'avions pas d'opinions vraiment arrêtées, d'une façon ou d'une autre, monsieur le président.

M. Skoberg: Je vois encore à la page 45, article 164 (2), à l'article 167 (a) (ii) et à l'article 197, que les pouvoirs sont conférés au ministre.

Ne croyez-vous pas qu'on donne trop de pouvoirs au ministre et que bien des choses pourraient être étudiées pendant la négociation collective, par la direction et les ouvriers?

M. Clawson: Nous n'avons pas fait de commentaires concernant le paragraphe (2), mais je sais que certaines organisations qui comparaissent devant le comité s'y sont opposés. On lui donne beaucoup de pouvoirs. Je suis d'accord. Il peut intervenir dans les négociations sur n'importe quel sujet.

M. Skoberg: En ce qui concerne l'article 197 proposé, il s'agit surtout de savoir si les spécialistes de l'industrie, dont dispose le ministère du Travail, sont bien utiles.

M. Clawson: Je ne m'oppose pas à cet article 197: n'y avait-il pas quelque chose de ce genre dans l'ancienne loi?

M. Skoberg: C'est tout, merci.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions à poser?

S'il n'y a plus de questions, je remercierai M. Clawson et les autres témoins d'être venus cet après-midi.

La séance est levée jusqu'à 8 heures, où nous aurons comme témoins les représentants de l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papier.

M. Clawson: Merci, messieurs, pour votre bienveillance.

SÉANCE DE LA SOIRÉE

Le président: Messieurs, nous allons continuer notre réunion. Nous avons parmi nous ce soir les représentants de l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers. Je vous présente M. Howard Hart, président de l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers. Je demanderais à M. Hart de bien vouloir présenter ses collègues et de nous faire sa déclaration préliminaire.

[Texte]

Mr. Howard Hart (President, Canadian Pulp and Paper Association): Mr. Chairman, I will first of all introduce my colleagues so that you can associate the faces with the names on the list that is in front of you. On my right is Mr. G. H. Johncox from MacMillan Bloedel Limited; Mr. F. S. Loggie from Consolidated-Bathurst Limited; Mr. G. J. Towill, also from MacMillan Bloedel Limited; and Mr. C. R. Day from the Canadian Pulp and Paper Association.

As you can see, my colleagues represent pulp and paper companies across the country, and they are the experts in this field, and they together with myself will try to answer any questions you may have.

Mr. Chairman, you said I might be permitted an opening statement. May I proceed with that?

The Chairman: Yes, sir.

Mr. Hart: We start from the assumption that the importance of and indeed the necessity of technological changes in such a society as ours is an accepted thing. We do not think it is a new thing, and we feel that much of our industrial and social progress has been built on it.

We accept that the introduction of technological change can have undesirable and quite unpleasant side effects. This I might add, does not apply only to unionized and production employees. These are the people you first think of in this connection. It does not apply only to them. As we have found in our industry, it applies to scientific and to professional employees, and indeed to executive employees as well. So we recognize the undesirable side effects as a very real thing.

We accept also the view that steps should be taken to maximize the opportunities for technological change by minimizing these undesirable side effects. To this effect, virtually all collective agreements in the pulp and paper industry already contain clauses which have been worked out in the usual bargaining procedures. They already contain clauses dealing with the effect of technological change. I have here a copy of a booklet prepared by our association concerning automation and severance pay clauses. I believe all members of the Committee have copies and I think you would agree it is rather an impressive document which leads one to conclude that the pulp and paper industry certainly is not adverse to negotiating clauses in its contract with respect to the effect of technological change.

• 2020

In view of that survey, I think we demonstrate quite clearly that any opposition we might have to certain terms of Bill C-183 does not flow from an unwillingness to negotiate openly and the manner in which the effect of technological change should be dealt with. As I say, this we have already done.

Our concern, Mr. Chairman, turns largely on two points. Firstly, our industry relies heavily on service industries that fall under the jurisdiction of Bill C-183 and I think this is particularly true in the transportation sector. Work stoppages in those industries which may not have negotiated clauses with respect to technological change could be struck during the terms of an agreement resulting in loss of employment, not only for their own employees but also for the employees in the pulp and paper and many other industries and lost markets for many of our products.

I cite as an example of that situation the tow-boat strike in British Columbia in 1970 which resulted in the shut-down of virtually all the pulp and paper operations in that province along with many other operations for seven

[Interprétation]

M. Howard Hart (président de l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers): Monsieur le président, à ma droite, M. J. H. Johncox de *MacMillan Bloedel Limitée*; M. F. S. Loggie de *Consolidated-Bathurst Limitée*; M. G. J. Towill, aussi de *MacMillan Bloedel Limitée*; et M. C. R. Day de l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers.

Comme vous pouvez le voir, mes collègues représentent des compagnies de pâtes et papiers du pays et sont experts dans ce domaine. Ensemble, nous essaierons de répondre à vos questions.

Monsieur le président, vous avez dit qu'il me serait possible de faire une déclaration. Puis-je la faire maintenant?

Le président: Oui, monsieur.

M. Hart: En préface à nos remarques, nous acceptons comme hypothèse de base que les changements technologiques sont importants et nécessaires dans une société telle que la nôtre. Nous n'y voyons pas une innovation mais plutôt une base du progrès industriel et social.

Nous croyons que l'introduction de changements technologiques peut produire des effets secondaires indésirables et tout à fait désagréables. De plus, ceci ne s'applique pas seulement aux employés syndiqués et à la production. Ce sont les premières personnes auxquelles on pense dans ce cas. Mais elles ne sont pas les seules à être touchées. Comme nous l'avons constaté au sein de notre industrie, les employés scientifiques et professionnels, ainsi que les membres de la gestion, en sont touchés. Nous reconnaissons donc l'existence d'effets secondaires indésirables.

Nous voyons aussi la nécessité d'agir afin d'augmenter les occasions de changements technologiques, tout en diminuant ces effets indésirables. Dans ce but, presque toutes nos conventions collectives renforcent des dispositions qui résultent de procédures régulières de négociations. Tous renferment des dispositions traitent du changement technologique. Voici une brochure préparée par notre Association, au sujet de l'automatisation et de l'indemnité de fin d'emploi. Je crois que tous les membres du Comité en ont reçu des exemplaires; ce document plutôt impressionnant pourra vous faire comprendre que l'industrie des pâtes et papiers n'est pas contre la négociation, dans la convention, de dispositions portant sur le changement technologique.

Dans cette étude, nous montrons clairement que toute opposition manifestée à l'endroit du Bill C-183 ne vient pas de notre refus de négocier honnêtement de la façon par laquelle il faut traiter les effets du changement technologique. Comme je l'ai dit, nous l'avons déjà fait.

Notre souci, monsieur le président, se fait sentir sur deux points. D'abord, notre industrie dépend beaucoup des industries de services, qui tombent sous la juridiction du Bill C-183, ce qui m'apparaît particulièrement vrai dans le secteur du transport. Les arrêts de travail dans ces industries, lorsqu'elles n'ont pas prévu de dispositions au sujet du changement technologique, peuvent surgir avant la fin d'une convention et provoquer des pertes d'emploi, non seulement pour leurs employés mais aussi pour les employés de l'industrie de pâtes et papier et beaucoup d'autres industries, ainsi que des pertes de marché pour plusieurs de nos produits.

Je donnerai comme exemple la grève des remorqueurs en Colombie-Britannique, qui a duré sept semaines en 1970 et qui a eu pour effet de bloquer toute l'industrie des

[Text]

weeks and became one of the most costly strikes that B.C. has ever had.

My second point of concern is one of principle. We feel that a collective agreement duly agreed upon in normal bargaining should be respected during its full term and we believe this has substantial advantages, not only for employees, but also for employers as well. We feel that technological change is not a new thing; both sides to collective agreements recognize its importance and both are capable of resolving the issue without a work stoppage or without delaying the change.

Bill C-183 states in effect that the effects of technological change must be negotiated either in advance of normal bargaining or at the time of introduction of change when it could be forced by strike action. We respectfully suggest that left that way, such a provision will lead to a proliferation of work stoppages that will go far beyond the industry subject to the jurisdiction of Bill C-183. I will say it again: the secondary impact on industries such as ours when the transportation industries could be shut down, and also there does seem to be a tendency for provincial legislation to follow the federal initiative. This, of course, could have a direct impact on industry generally. I believe in that connection that a bill already has been brought up in Saskatchewan along these same lines.

Mr. Chairman, in the submission that we sent to you, we have taken a crack at drafting some new clauses, Clause 149 and Clause 150, in a way that would not permit work stoppages during the term of a contract. As I am sure you will all quickly recognize we are not experts in legal drafting and thus this attempt on our part was merely to illustrate clearly our point of view. We request that our proposal as outlined in that letter to you, Mr. Chairman, receive the consideration of this Committee and of the government. Our objective is quite frankly to avoid a proliferation of work stoppages during the term of agreements that will go far beyond the industries that are subject to Bill C-183.

Mr. Chairman, we felt that we should be brief in our opening statement. We understand you prefer to ask questions, so I will stop at this point.

The Chairman: Thank you, Mr. Hart. We have a few gentlemen who would like to ask questions. Would Mr. Alexander start the questioning?

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. And thank you, gentlemen, for appearing before the Committee and also thank you for the brief which you have presented and which you have followed up as a result of this revised bill. We have heard several representations from both sides of the labour-management fence, if I could put it this way. Most of them have concentrated their efforts on the impact of the proposed sections dealing with technological change. I have not had an opportunity of reading your proposed change. I do not know where it differs except that I notice you are concerned about the right to strike and about any matters which would delay the implementation of change during the term of an agreement. There is a further fear in regard to this bill as it is drafted now. When you look at proposed Section 149(2) (c), which as I understand it is an improvement over the last bill, do you feel that the improvement made by the insertion of this proposed subsection is, I will not use the word "significant", of major consequence? Would you agree with that?

[Interpretation]

pâtes et papiers de la province, ainsi que beaucoup d'autres industries; c'est peut-être la grève la plus coûteuse qu'ait connue la province de la Colombie-Britannique.

L'autre inquiétude se situe sur le plan des principes. Nous croyons qu'une convention collective résultant de négociations normales devrait être respectée pendant toute sa durée et ainsi offrir des avantages substantiels aux partis patronale et syndicale. Le changement technologique n'est pas une innovation; les deux parties à la convention collective reconnaissent son importance et peuvent résoudre le problème sans arrêt de travail ni recul du changement.

De fait, le Bill C-183 dit que le changement technologique doit être négocié soit avant les négociations normales soit au moment de l'introduction du changement, quand on pourrait l'imposer par une grève. Si on laisse ces dispositions telles quelles, nous suggérons respectueusement qu'il y aura une prolifération d'arrêts de travail, dépassant de beaucoup l'industrie sujette à la juridiction du Bill C-183. Je le répète: l'effet secondaire ressenti par des industries comme la nôtre lors de la fermeture d'industries de transport est à craindre, et il semble que les législateurs provinciaux aient tendance à suivre les initiatives fédérales. Par conséquent, ce bill agirait directement sur toute l'industrie. Je crois que la Saskatchewan a déjà introduit un bill de ce genre.

Monsieur le président, dans le mémoire qui vous a été envoyé, nous avons essayé de préparer de nouvelles formulations pour les articles 149 et 150, de façon à empêcher les arrêts de travail pendant la durée d'un contrat. Vous constaterez vite que nous ne sommes pas des experts juridiques; nous voulons simplement illustrer clairement notre point de vue. Nous voulons que notre proposition, telle qu'elle est décrite dans une lettre qui vous a été adressée, monsieur le président, soit examinée par le Comité et le gouvernement. Très franchement, notre objectif est d'éviter la prolifération des arrêts de travail, pendant la durée d'une convention collective, qui toucheraient les industries non sujettes au Bill C-183.

Monsieur le président, nous avons essayé de nous en tenir à l'essentiel dans cet exposé. Nous comprenons qu'il est préférable de poser des questions, alors je m'arrête.

Le président: Je vous remercie, monsieur Hart. Ces messieurs voudraient poser des questions. Monsieur Alexander, voulez-vous commencer?

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le président, Et je vous remercie, messieurs, d'être venus rencontrer le Comité et d'avoir présenté votre mémoire ainsi que votre évaluation du bill révisé. Plusieurs groupes de syndicats et d'employeurs nous ont déjà fait part de leurs commentaires. La plupart ont souligné l'effet de l'article ayant trait aux changements technologiques. Je n'ai encore eu l'occasion de lire l'amendement que vous proposez. Je ne sais pas en quoi il modifierait le bill mais je remarque que vous vous préoccupez du droit de grève et des circonstances qui retarderaient l'application d'un changement pendant la durée d'une convention. Il existe une autre inquiétude au sujet de ce projet de loi, tel qu'il est rédigé. En ce qui concerne l'article 149(2)(c), qui, je comprends, constitue une amélioration de l'ancien projet de loi, estimez-vous que l'amélioration faite en incluant cet alinéa est de portée majeure, pour ne pas dire «d'importance»? Êtes-vous d'accord?

[Texte]

• 2025

Mr. Hart: Mr. Chairman, others may want to comment on that but certainly proposed subparagraphs 149(c)(i) and (ii) as they are now written in Bill C-183, we do not think is the best way to handle the situation. We think this could lead to the proliferation of strikes of which I spoke. We would prefer to see some wording in the legislation such as we have suggested in our submission that would not leave open this question of work stoppage during the period of an agreement.

Mr. Alexander: On the other hand, both labour and management have come before us and in particular management, two instances anyway, has brought to our attention a very peculiar situation in proposed subparagraphs (i) and (ii). They would rather have the joining word there, which is "and", be "or". Union has expressed some concern about those particular proposed subparagraphs in view of the fact they could probably never get the waiving from their membership, so they are concerned about the "and" being in there, too.

Now management in two instances after questioning have said that they could live with this bill even though they do not like it. Of course I guess we will never have a perfect bill. They could live with this bill if that word was changed to "or" because then it means that you would have the operative section which apparently catches a lot of contracts now and I would submit you would be in the same boat. In other words the operative words being

... are intended to assist employees affected by technological change to adjust to the effects of the technological change ...

You stated earlier that all of your contracts do have technological change provisions in them regarding the effect. Now keeping all that in mind are you in a position to say whether you can accept the bill if that amendment were made, not that you would accept it but would you be happier? I did not mean to put it that way with respect to this proposed section. It is an onerous one which is finding some disfavour depending on degree and depending on who you are. Would it make it more acceptable, let me put it that way?

Mr. Hart: Mr. Chairman, Mr. Alexander phrased that very carefully and explained it so beautifully that I cannot resist responding in this way: yes, "or" would be better than "and", but I do not think in our judgment this solves the entire problem. Certainly "or" would be better than "and" and this would particularly apply to an industry such as ours, as you have pointed out, that has in virtually all of its collective agreements already renegotiated clauses concerning the effect of technological change.

I guess my main point there Mr. Chairman is that it does not cover what we consider a very disastrous situation where other industries subject to Bill C-183 might not have such clauses in their contract, either because of some reluctance on the part of management or on the part of labour; they fail to agree or they do not even discuss this question of technological change. Technological change is necessary and after some point midway in the agreement, management tries to introduce it and it is resolved by the strike vote during the term of the agreement. As I pointed out, in some instances this could shut down many other industries.

[Interprétation]

M. Hart: Monsieur le président, d'autres témoins aimeraient peut-être faire des commentaires mais, en ce qui concerne les sous-alinéas (i) et (ii) de l'alinéa (c) de l'article 149 tels qu'ils existent dans le Bill C-183, nous ne pensons pas qu'ils constituent le meilleur moyen de régler la situation. Nous pensons que ceci pourrait mener à une augmentation considérable du nombre de grèves. Nous préférons voir un nouveau libellé du projet de loi, tel que nous l'avons suggéré dans notre mémoire, qui ne laisserait pas en suspens cette question des arrêts de travail pendant la durée d'une convention.

M. Alexander: D'autre part, des syndicats et des employeurs ont témoigné ici, surtout des employeurs, du moins à deux occasions, et ont porté à notre attention la situation très particulière causée par les sous-alinéas (i) et (ii). Ils aimeraient voir le mot «et» remplacé par le mot «ou». Les syndicats ont exprimé leur inquiétude au sujet de ces sous-alinéas parce qu'ils ne pourraient probablement pas obtenir la permission de leurs membres. Ils s'inquiètent donc du fait que le mot «et» y est inclus.

A deux occasions, après avoir été interrogés, les employeurs ont dit qu'ils accepteraient ce projet de loi, même s'ils ne l'aimaient pas. J'imagine que nous n'aurons jamais un projet de loi parfait. Ils accepteraient ce projet de loi si on remplaçait le mot «et» par le mot «ou» car, à ce moment-là, il y aurait un article fonctionnel s'appliquant à beaucoup de contrats. Je pense que vous seriez dans la même situation. En d'autres termes, les mots-clés sont

... sont destinés à aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement ...

Vous avez dit tantôt que toutes vos conventions contiennent des dispositions traitant des effets du changement technologique. Êtes-vous en mesure de dire si vous accepteriez ce projet de loi, avec cet amendement, ou plutôt en seriez-vous plus satisfait? Je ne voulais pas m'exprimer de cette façon à l'égard de l'article. C'est un article qui suscite des mécontentements, selon que vous êtes dans l'un ou l'autre des camps. Est-ce que le projet de loi vous serait plus acceptable, si je peux m'exprimer de cette façon?

M. Hart: Monsieur le président, M. Alexander a tellement bien expliqué cela que je ne peux m'empêcher de dire que le mot «ou» serait mieux que le mot «et», mais à notre avis ceci ne réglerait pas tout le problème. Certes, «ou» serait une amélioration et s'appliquerait surtout à une industrie telle que la nôtre qui comme vous l'avez souligné, a déjà renégocié des dispositions ayant trait aux effets du changement technologique dans presque toutes ses conventions collectives.

Essentiellement, nous estimons que ce qui pourrait être grave ce serait que d'autres industries soumises au Bill C-183 n'aient pas prévu les mêmes dispositions dans leurs contrats à cause de la répugnance soit de la direction soit des travailleurs; ou bien on ne tombera pas d'accord, ou bien on ne discutera même pas cette question de changement technologique. Si un changement technologique devient nécessaire, que la direction essaie de l'introduire la période de la convention et que les travailleurs se mettent en grève, dans certains cas, il s'ensuivra la fermeture d'usines comme j'ai déjà indiqué.

[Text]

Mr. Alexander: I know you can only speak for your own association, but is there a tendency to have technological changes within the present agreements and what they are going to do about the effects of them? Is this the tendency that is being pronounced now by labour and management?

Mr. Hart: If I may, Mr. Chairman, I will ask Mr. Johncox or Mr. Loggie or Mr. Towill to comment on that, because I think they would be more familiar with the trend.

Mr. G. J. Towill (Director, Labour Relations, MacMillan Bloedel Limited): I will comment on that, Mr. Chairman. Mr. Alexander, as we pointed out in most pulp and paper agreements in Canada, there are provisions for technological change in the agreements. These clauses are not causing any difficulty. I do not think the unions are very concerned about this particular subject one way or another in our specific area. In British Columbia, where I come from, most major industries have technological change clauses in their agreements, so it is not of great concern. But it is to us in the transportation area. For example, the tow-boat industry of British Columbia hauls many of our products and it is considered the St. Lawrence seaway of the West Coast. They do not have any technological change provisions. As Mr. Hart has pointed out, this change from "and" to "or" would be an improvement. In a case where a labour agreement under federal jurisdiction does not have provision for technological change, I am not too sure that changing "and" to "or" would necessarily help the situation.

Mr. Alexander: Do you have any problems with respect to the wording of the proposed act when it talks about a significant number that would be affected by a technological change? There have been some question that we do not know what this means. It is a sort of a nebulous phrase that is not too meaningful for anyone. Have you thought about that at all or is this of no concern?

Mr. G. H. Johncox (Manager Labour Relations, Eastern Canada and U.S. Operations, MacMillan Bloedel Limited): Perhaps I could try to answer that. We have given it some consideration in terms of the bill that is before us. We do not have that problem of the technological change provisions in our collective agreement. We note from the bill, that the definition of a significant number could probably be left to the labour board to determine. In our own proposal wherein we take this away from the labour board, we propose that we will decide it ourselves and we do not think that would be a difficult thing for us to decide, that is to say the unions and the employers who are involved in a technological change. The answer to your question then is, no; it should be an easily determinable thing.

Mr. Alexander: The proposed definition section refers to strike. There has been some concern about the addition to the generally accepted interpretation. I refer you to the proposed definition section whereby they have added:

"strike" includes

... a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output

The unions, as they have approached us, have thought this was going a little too far. I may be taking them out of context or perhaps maybe paraphrasing them, but they believe that a strike should be interpreted or defined as being a cessation of work or a refusal to work. Once you get into that slowdown of work business we are in another ball game and it should not be in there. Have you any comments to make about that?

[Interpretation]

M. Alexander: Je sais que vous ne pouvez parler qu'au nom de votre propre association, mais est-ce qu'on tend maintenant à inclure les changements technologiques dans les conventions? Qu'est-ce qu'on fait des effets? Quelles sont les tendances chez les travailleurs et les patrons?

M. Hart: Si vous le permettez, monsieur le président, je vais demander à M. John Cox, à M. Loggie ou à M. Towill de répondre: ils s'y connaissent mieux que moi.

M. G. J. Towill (directeur, Relations de travail, MacMillan Bloedel Limited): Je vais y répondre, monsieur le président. Monsieur Alexander, la plupart des conventions dans l'industrie des pâtes et papiers au Canada comprennent des dispositions au sujet du changement technologique. Ces clauses ne posent pas de problèmes. Je ne crois pas que les syndicats s'inquiètent de cette question dans notre secteur particulier. En Colombie-Britannique, ma province d'origine, la plupart des grandes industries ont de telles dispositions dans leurs conventions, il n'y a pas de problèmes. Mais nous avons des difficultés en ce qui concerne le transport. Les remorqueurs de la Colombie-Britannique transportent beaucoup de nos produits; ils sont pour ainsi dire la voie maritime de la côte ouest. Dans ce secteur, on n'a pas prévu de dispositions sur les changements technologiques. Comme M. Hart l'a déjà dit, ce serait une amélioration que de remplacer le mot «et» par «ou». Mais dans le cas des conventions de compétence fédérale qui ne comporteraient pas de dispositions à cet effet, je ne sais pas s'il serait utile de changer «et» par «ou».

M. Alexander: Le libellé du projet de loi à l'article où il est fait mention d'un nombre important d'employés qui seraient touchés par un changement technologique vous cause-t-il du souci? Nous nous sommes nous-mêmes interrogés sur la signification exacte de cette phrase, qui est plutôt vague. Y avez-vous songé? Ne vous cause-t-il pas d'inquiétudes?

M. G. H. Johncox (gérant, Relations de travail dans l'Est du Canada et les États-Unis, MacMillan Bloedel Limited): Je pourrais essayer de répondre à cette question. Nous avons songé au libellé du bill lui-même, mais nous n'avons pas ce problème des dispositions sur les changements technologiques dans notre convention collective. Dans le bill, il nous semble qu'on pourrait confier la définition «d'un nombre important» au Conseil. Dans notre cas, nous nous proposons de prendre la décision nous-mêmes, c'est-à-dire nous les syndicats et les employeurs touchés par un changement technologique; nous ne croyons pas qu'il y ait de problème. La réponse à votre question est non.

M. Alexander: Dans l'article qui donne les définitions, on parle des grèves. Quelques-uns se sont inquiétés de l'interprétation plus large généralement acceptée. Je vous renvoie à cet article:

«grève» s'entend

... d'un ralentissement du travail ou d'autres activités concertées d'employés relatives à leur travail lorsque ces mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement...

Les syndicats qui nous ont fait des instances semblent croire que c'est aller un peu trop loin; je les cite peut-être hors de propos, je les paraphrase peut-être, mais ils semblaient croire qu'on devait définir une grève comme étant un arrêt de travail ou un refus de travailler. Le ralentissement du travail était autre chose et ne devait pas être inclus. Avez-vous des commentaires à faire à ce sujet?

[Texte]

• 2035

Mr. Towill: I have a comment on that, Mr. Alexander. Our interpretation of a slowdown is exactly the same as a strike. You can have a slowdown in effect, say, 10 per cent slowdown, 20 per cent slowdown, 50, 60, 70, 80 per cent—at what point does it become a strike? There are withdrawing their services and refusing to work.

Mr. Alexander: Maybe that is the problem, at what point does it become a strike?

Mr. Towill: I submit—and this is our position for what it is worth—when you can identify a slowdown, and this would vary from industry to industry, then it is a strike. In the particular industry or part of it that I am involved in, it is very hard to identify up to about 25 per cent. This is the difficulty.

Mr. Alexander: I take it then, sir, that you would like to see that proposed subsection (b) in the act.

Mr. Towill: 149(b)?

Mr. Alexander: No, sir, on page 5 of the bill under the definition "strike".

Mr. Towill: Yes.

Mr. Alexander: There was some problem about supervising and of course I can readily understand what the concern is there with supervisors being given the opportunity to become unionized. Could we have some elaboration of your thoughts in this regard?

Mr. F. S. Loggie (Director, Labour Relations, Consolidated-Bathurst Limited): Mr. Chairman, I think, as we have stated in our brief, we are urging a reexamination of Bill C-183 in this respect where it appears we could broaden the base of employees eligible for union membership to include, say, managers, superintendents and first line supervision. Quite frankly, our position is that we would prefer to live with the definition of "employee" as embodied in Section 107 of the present Labour Code. This specifically excludes managers and superintendents and under Section 110-5 I believe has developed jurisprudence to determine who is considered first line supervision and would thus be excluded from union membership.

Our position, as I stated, is that we would like to retain the definition and wording in the present Labour Code. I guess if we were asked for our reasons they would have to be perhaps something like this, that first line supervisors are expected to plan, suspend, transfer, lay off or discipline employees. That is the wording, by the way, which comes from the existing Labour Code. However, first line supervisors must exercise these prerogatives within the confines, and generally speaking, the restraints of labour agreements. In administering these agreements and in other planning matters, they are in fact management. To have them permitted to join the union will make it more difficult for them to do their jobs with objectivity. We think a union is a union is a union, in this particular respect.

Management, we consider, will largely lose its focus on the shop floor and when this happens a new form of management will have to be evolved which by its very nature will be further removed from employees and will thus complicate all the problems of communications which we talk about these days.

Quite frankly we can see basically no real justification for the labour board's replacing their judgment for the judgment of management and the union's judgment on

[Interprétation]

M. Towill: J'ai un commentaire à ce sujet, monsieur Alexander. Pour nous, un ralentissement est exactement la même chose qu'une grève. Il se peut qu'on ait un ralentissement de 7 à 10 p. 100, de 20 p. 100, 50 p. 100, 60 p. 100, 70 p. 100, 80 p. 100; à quel moment celui-ci devient-il une grève? Les travailleurs retirent leurs services et refusent de travailler.

M. Alexander: Peut-être est-ce là le problème, à quel moment cela devient-il une grève?

M. Towill: A mon avis, et mon point de vue vaut ce qu'il vaut, lorsqu'on peut identifier un ralentissement, ce qui varie d'une industrie à l'autre, alors on peut parler de grève. Dans l'industrie dont je m'occupe, il est difficile d'identifier un ralentissement qui n'est que de 25 p. 100. Voilà la difficulté.

M. Alexander: Je suppose alors, monsieur, que vous êtes d'accord avec l'alinéa b).

M. Towill: 149 b)?

M. Alexander: Non, monsieur, à la page 5 du bill, sous la définition de «grève».

M. Towill: Oui.

M. Alexander: Il y a eu un certain problème au sujet du personnel de surveillance et naturellement, je peux comprendre les préoccupations à ce sujet, car on accorde aux surveillants l'occasion de se syndiquer. Pourriez-vous nous faire certains commentaires à ce sujet?

M. F. S. Loggie (directeur des relations ouvrières, Consolidated-Bathurst Limited): Comme nous l'avons déclaré dans notre mémoire, nous demandons que l'on revise le Bill C-183 pour permettre aux gérants, surintendants et surveillants d'adhérer aux syndicats. A vrai dire, nous estimons qu'il serait préférable de s'en tenir à la définition d'«employé» telle qu'elle apparaît dans l'article 107 du Code du travail actuel. Sa définition exclut spécifiquement les directeurs et les surintendants; en vertu de l'article 110(5) certains précédents ont été établis qui permettent de déterminer qui peut être considéré comme surveillant et qui peut être exclu de la participation à un syndicat.

Comme je l'ai déclaré, nous aimerions retenir la définition et le libellé qui figurent dans le Code du travail actuel. Nos raisons pour ce faire sont les suivantes. Les surveillants doivent planifier, suspendre, transférer, mettre à pied et discipliner les employés. C'est le texte, mot pour mot, du Code du travail actuel. Toutefois, les surveillants doivent exercer ces prerogatives au sein des limites et des restrictions des conventions collectives. Lorsqu'ils administrent ces ententes et autres questions de planification, ils font partie de fait du patronat. Si on leur permet de se syndiquer, il en sera plus difficile pour eux d'accomplir leurs fonctions avec objectivité. A notre avis, un syndicat demeure toujours un syndicat et favorise les employés.

De plus, à notre avis, la direction ne sera plus présente au niveau de l'atelier et lorsque cela surviendra, un nouveau genre de direction devra être instauré qui de par sa nature propre s'intéressera de moins en moins aux problèmes des ouvriers, ce qui compliquera tous les problèmes de communication entre le patron et l'ouvrier dont il est tant question de nos jours.

A vrai dire, il n'y a aucune justification réelle pour qu'une décision du Conseil remplace le jugement du patronat ainsi que l'opinion des syndicats lorsqu'il s'agit de déterminer qui devrait exercer le droit de surveillance. D'une façon générale, les conventions interdisent pour la

[Text]

who exercises the right of supervision. Generally speaking, union contracts now largely prohibit this type of people that I am talking about, that is first line supervision, from performing tasks normally assigned to members of the bargaining units. So therefore this is a recognized group of persons.

• 2040

We just cannot believe that broadening the field of supervision for unionization will assist in any way in making us a more productive industry. Rather we consider that the reverse will happen, and it is for, generally speaking, these reasons that we are proposing that the wording and the jurisprudence of the existing labour code should remain unchanged.

Mr. Alexander: Is there a demand being made by this type of personnel, say for unionization, within your knowledge? Is this type of person seeking this sort of relief?

Mr. Loggie: Within my knowledge I know of some of this activity in respect of some. I guess you would call them public or quasipublic organizations. I am not aware of any action in this respect in our industry. I do not say that it is not there, but I say that I am not aware of it.

Mr. C. R. Day (Director, Industrial Relations Services, Canadian Pulp and Paper Association): We have had one occasion, Mr. Alexander, in one company where foremen were unionized. But after several years...

Mr. Alexander: What happened there?

Mr. Day: ... they became, as far as the union was concerned, quite ineffective, and they decertified themselves.

Mr. Alexander: Why did they become ineffective? Can you elaborate on that a bit?

Mr. Day: As far as the foremen were concerned, they did not receive any more benefit from being unionized than if they had remained part of the management team, and because of this they just decided that it was not serving a proper purpose.

Mr. Alexander: Right now, of course, as I understand it, most people are happy with the make-up of the board, itself, in terms that it is representative of the parties involved. Yet on the other hand, there has been some concern that, even though you have the assurance of the Minister as the case may be, or whoever it may be, that this is not spelled out in terms of it being representative, and further, making sure that advice would be sought from the parties involved. They want it spelled out.

Are you happy with the make-up of the board now as it is constituted through government?

Mr. Towill: I think I could answer that. From our point of view, Mr. Alexander, we have no problems with the board as it is at present constituted. We have had absolutely no difficulties that I am aware of.

Mr. Alexander: As long as it is representative of the parties, and as long as you are brought into discussion before appointments.

Mr. Towill: Exactly.

Mr. Alexander: So it would not matter to you whether it was spelled out in writing. With a certain amount of trust involved, you are prepared to go along with that because of the precedents that have been set.

[Interpretation]

plupart que les surveillants dont je parle puissent remplir des fonctions qui normalement incombent aux membres de l'unité de négociation. Il s'agit donc d'un groupe reconnu.

Nous ne pouvons pas croire que de faciliter aux surveillants l'entrée dans les syndicats puisse de quelque façon

nous rendre plus productifs. Nous croyons plutôt que le contraire se produira; c'est pour cette raison, que nous proposons que le libellé du code du travail actuel et la jurisprudence demeurent inchangés.

M. Alexander: Est-ce que ces employés veulent faire partie de syndicats? Demande-t-on le recours?

M. Loggie: Je sais qu'il y en a qui le désirent dans des secteurs que vous appelleriez probablement des publics ou quasi-publics. Je ne connais pas d'activité de ce genre dans notre industrie. Je ne dis pas qu'il n'y en a pas, mais je ne suis pas au courant.

M. C. R. Day (Directeur des services des relations industrielles à l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers): Il y a eu un cas, monsieur Alexander, où les contre-maîtres d'une société se sont syndiqués. Mais après plusieurs années...

M. Alexander: Que s'est-il passé?

M. Day: ... l'organisation est devenue tout à fait inefficace du point de vue syndical et l'accréditation a été annulée.

M. Alexander: Pourquoi est-elle devenue inefficace? Pouvez-vous préciser?

M. Day: Les contre-maîtres, par exemple, ne recevaient pas plus, ne retiraient pas plus d'avantages d'être syndiqués que s'ils étaient restés dans l'équipe de la direction. Ils ont donc décidé que cela ne leur servait à rien.

M. Alexander: Actuellement, j'ai l'impression que la plupart des gens sont très heureux de la composition du Conseil, dans ce sens qu'il représente tous les partis intéressés. Par ailleurs, certains craignent que même avec l'assurance du ministre, ou de quelqu'un d'autre, le libellé n'est pas clair à ce sujet, rien ne garantit qu'il en sera toujours ainsi, rien n'oblige à demander l'avis des partis. On veut que ce soit explicite.

Êtes-vous satisfaits de la composition du Conseil tel qu'il est formé par le gouvernement?

M. Towill: Je peux vous répondre. Nous n'avons pas, de notre côté, de problème avec le Conseil tel qu'il est actuellement formé. Il n'y a pas de difficulté à ma connaissance.

M. Alexander: Aussi longtemps que tous les partis sont représentés, qu'on discute d'avance les nominations.

M. Towill: Exactement.

M. Alexander: Cela ne vous ennuie donc pas si le libellé du projet de loi ne fait pas état. Confiant, vous êtes prêt à accepter cela à cause des précédents qui ont été créés.

[Texte]

Mr. Towill: Yes, we are.

Mr. Alexander: I see. Mr. Chairman, I know that other members want to say something and I will have only two questions and then I am finished.

The preamble has given some people some concern, particularly because of the state of the collective agreement process right now where it is under attack. I think in the past month or so this has become even more pronounced. There is a portion of the preamble which some persons have taken exception to. It leaves one with the impression that collective bargaining alone is the basis for the determination of good working conditions and sound labour-management relations.

This can be a problem right now because apparently this is not quite well, to put it mildly, this is not the truth, because there are many other factors that are dealt with, and which would lead one to have good working conditions and sound labour-management relations. They believe that clause should be amended to read that this only a part of the story, rather than leaving us with the impression that this is the entire story.

Would you go along with that, or have you not given it any thought?

• 2045

Mr. Hart: I do not know whether this would directly answer your question. I think we recognize the responsibility of government to impose minimum working conditions or minimum standards, you might say, but we feel these should go in what you would call a labour standards code. Certainly when it comes to the Labour Code as such, it is our view that the negotiation procedure towards the collective agreement is the route that should be followed.

Mr. Alexander: Perhaps you did not understand my question.

Mr. Hart: If I did not understand it, then I think I had better pass it to someone else.

Mr. Alexander: Yes. I do not know if anybody else understood it either. I will read the clause that is in contention. It states:

And Whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases . . .

In other words, that is the sole thing.

... of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management . . .

What has been suggested to us is that we would insert an amendment here so that that tenth line would read "as one of the".

Mr. Towill: Mr. Chairman, I would like to comment on this if I may. I certainly agree with Mr. Alexander. The bases of good industrial relations is not solely what is mentioned here. There are many other factors that go into it, and I do not think it is necessary to put them in here.

Mr. Alexander: For instance we have about two-thirds of the work force that is not unionized so they are not affected by collective agreement although they may be indirectly.

[Interprétation]

M. Towill: Oui, nous sommes prêts.

M. Alexander: Je vois, Monsieur le président, je sais que d'autres députés ont quelque chose à dire, je n'ai donc que deux autres questions.

Le préambule a inquiété certaines personnes, surtout parce qu'il traite du processus des négociations collectives qui devient une cible favorite. Je sais qu'au cours du mois dernier, la situation était plus prononcée. Une partie du préambule, n'est pas acceptée par certains. On a l'impression que c'est seulement par les négociations collectives qu'on peut établir de bonnes conditions de travail, de bonnes relations patronales-ouvrières.

Il y a un problème actuellement; semble-t-il, ce n'est pas tout à fait vrai. Il y a bien d'autres facteurs qui peuvent contribuer à amener de bonnes conditions de travail et de bonnes relations patronales-ouvrières. On croit que cet article devrait être modifié et qu'il devrait mentionner que ce n'est là qu'une partie de l'histoire, plutôt que de nous laisser l'impression que tout est là.

Êtes-vous d'accord avec cela, y avez-vous songé?

M. Hart: Je ne sais pas si je répondrai directement à votre question? Nous admettons tous que le gouvernement se doit d'imposer des conditions de travail ou des normes minimales qui devraient figurer dans le code des normes du travail. Dans le contexte du Code du travail, nous estimons qu'il faut suivre le chemin des négociations qui conduisent aux conventions collectives.

M. Alexander: Vous n'avez peut-être pas saisi ma question.

M. Hart: Dans ce cas, je cède la parole à quelqu'un d'autre.

M. Alexander: Personne d'autre ne l'a comprise semble-t-il. Permettez-moi de vous lire la clause en question.

Considérant que les travailleurs canadiens, le syndicat et le patronat admettent et appuient le principe de la liberté dans les négociations collectives et dans les associations comme étant le fondement . . .
En d'autres termes, c'est tout ce qu'ils admettent.

... de relations industrielles saines qui permettront d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations patronales-ouvrières . . .
On nous a proposé d'insérer un amendement à la dixième ligne qui se lirait: «comme l'un des fondements».

M. Towill: Monsieur le président, permettez-moi d'intervenir. Je suis d'accord avec M. Alexander. Certes, on n'a pas mentionné tout ce qui contribuait aux bonnes relations industrielles. Il n'est pas nécessaire cependant de signaler tous les autres facteurs qui entrent en jeu.

M. Alexander: Par exemple, deux tiers de la population active n'est pas affiliée à des syndicats. Si les conventions collectives les touchent indirectement, elles n'ont aucune répercussion directe sur ces travailleurs.

[Text]

Mr. Towill: But I fail to understand the concern of whoever raised this point. For example, you say "as one of the bases". Certainly we could accept that and I think we could accept it the way it is if necessary because it is only one of the bases.

Mr. Alexander: So it does not matter then as far as you are concerned.

Mr. Towill: It does not really matter.

Mr. Hart: Mr. Chairman, I think this was the point I was referring to. Obviously another basis is the Labour Standards Code. Is it not? It is another basis but it touches on working conditions. So obviously this particular bill cannot tell the whole story.

Mr. Alexander: That is right. I just have one other question, Mr. Chairman. No, I will pass now. I have been long enough. Mr. Caccia is liable to cut me off anyway.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Are the supervisory people part of your decision-making process or do they carry out the decisions of management?

Mr. Day: I will ask Mr. Loggie to respond to your question.

Mr. Loggie: We would like to consider that the people we call foremen in our various mills are part of the decision-making process from the point of view of assisting in the layout of the work, following of the work through and this type of thing. They also exercise discipline and they allocate work to employees. We assume that this must be part of the management-making function in a plant.

Mr. Turner (London East): What difference is there in the rate of pay between a top worker and the foreman? Are they in a no-man's-land like many companies. Do they just get \$0.10 or \$0.15 an hour more?

Mr. Loggie: This will vary. I certainly do not know all the answers to that, sir. It would seem to me that this varies from company to company. Some companies have salary administration procedures which provide percentage differences in various steps of their management levels. Usually if you have a salary administration program which is keyed to a job evaluation program there will be percentages in the various steps built in, but whether it is 10 per cent, 12 per cent, \$0.10 an hour or \$0.15 an hour, I cannot answer that specifically, sir.

Mr. Turner (London East): On the whole your employees are pretty well paid?

Mr. Loggie: Yes. As far as the employees in the Canadian industry is concerned our pulp and paper industry employees are quite well paid.

Mr. Turner (London East): You have led the way in automation and severance pay clauses compared to many companies in this country, I would think.

Mr. Loggie: I believe we are in the forefront, sir, yes.

[Interpretation]

M. Towill: Quel est le point en litige? Vous dites: «comme l'un des fondements». Cette expression est acceptable, mais celle qui existe à l'heure actuelle l'est aussi; il ne s'agit que d'un des fondements, bien entendu.

M. Alexander: Donc, il n'y a donc pas lieu d'établir cette distinction.

M. Towill: Non.

M. Hart: Monsieur le président, c'est ce à quoi je voulais en venir. Il est évident que le Code des normes du travail constitue un autre fondement qui touche les conditions de travail, n'est-ce pas? Donc, le projet de loi à lui seul ne peut pas régler tous les problèmes.

M. Alexander: C'est juste. Une dernière question, monsieur le président, Non, je céderai la parole à un autre. J'ai suffisamment parlé. M. Caccia est sur le point de me couper la parole.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-East): Le personnel de la surveillance participe-t-il à la prise de décisions ou doit-il tout simplement mettre à exécution les décisions de la direction?

M. Day: Je demanderai à M. Loggie de répondre à votre question.

M. Loggie: Nous aimons croire que nos contremaîtres dans nos différentes usines participent à la prise de décisions. A notre avis, ils voient à l'organisation du travail et à son exécution. Ce sont eux qui assurent la discipline et qui répartissent les tâches aux employés. C'est ce qui nous permet de dire, qu'en un sens, ils font corps avec l'administration de l'usine.

M. Turner (London-East): Quelle est la différence de salaire entre le travailleur le mieux rémunéré et le contremaître? Beaucoup de sociétés n'ont pas pu établir de lignes de démarcation. Reçoivent-ils uniquement 10c. ou 15c. l'heure de plus?

M. Loggie: Tout dépend. Je ne peux pas répondre à moi seul, monsieur. Il me semble que les différences varient d'une société à l'autre. Certaines sociétés ont établi des procédures de gestion salariales qui assurent une différence en pourcentage à chaque étape des niveaux de gestion. D'habitude, le programme de gestion salariale est fonction du programme de l'évaluation des tâches; on fixe des pourcentages de 10 ou 12 p. 100. Je ne pourrais pas vous dire s'il s'agit de 10c. ou 15 c. l'heure, monsieur.

M. Turner (London-East): Dans l'ensemble, vos employés sont bien rémunérés?

M. Loggie: Oui. Au regard des autres employés de l'industrie canadienne, les nôtres, ceux de l'industrie des pâtes et papiers, sont fort bien payés.

M. Turner (London-East): Vous vous êtes fait avant-gardistes en établissant les clauses de prestation de fin d'emploi et d'automatisation.

M. Loggie: C'est exact, nous sommes à l'avant-garde.

[Texte]

Mr. Turner (London East): Thank you very much.

Mr. Towill: Mr. Chairman, to be more specific to your first answer. I know of several companies in the pulp and paper industry which have a general policy whereby their supervisors are paid a minimum of 10 per cent above the highest paid person they supervise. I think that is a general rule of thumb. At least it is on the West Coast.

• 2050

Mr. Turner (London East): Thank you.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, would one of the gentlemen here want to go over page 4, section (b) and interpret it for us?

The Chairman: Are you talking of page 4 of the bill?

Mr. Caccia: Page 4 of the letter.

The Chairman: Item (b)?

Mr. Caccia: Item (b), yes. If you could read it for a moment to see how it is to be interpreted, and secondly...

Mr. Johncox: Are you looking for an explanation of what we meant in (b)?

Mr. Caccia: Yes, and then its practical application. But also its language is rather difficult to interpret. But perhaps you might help us.

Mr. Johncox: All right. What we mean...

Mr. Caccia: What do you mean by "resolution of the effects"?

Mr. Johncox: Our idea here was that a good number of collective agreements in the country do not have any provisions whatever for technological change, and it was our thought that we should bring them under the effect of the legislation by providing a means whereby, if a technological change was to take place during the term of the collective agreement, the employer and the agent of the employees must sit down and work out a satisfactory settlement for both parties while the change is being effected, in other words, while the technological change is being prepared or implemented. The final settlement—we wrestled with this at great length when we were preparing this letter, and at that time the best conclusion we could come to in terms of final settlement would probably be along the lines of arbitration.

Mr. Caccia: Brought in from where?

Mr. Johncox: An arbitrator, either a single man or a board decided by the parties themselves.

Mr. Caccia: And his decision would be binding.

Mr. Johncox: Yes, it would.

Mr. Caccia: Would it be a mutually agreed upon arbitrator?

Mr. Johncox: Yes, it would be, in exactly the same manner as an arbitration board or a single arbitrator is selected for any other term of the collective agreement.

As I say, this solution to the problem bothered us to some extent when we prepared this letter, to a great extent. We did not like the concept of binding arbitration in this case, but at the time we could not come up with another better solution.

[Interprétation]

M. Turner (London-Est): Je vous remercie beaucoup.

M. Towill: Monsieur le président, je connais plusieurs sociétés de pâtes et papiers qui ont établi la politique générale suivante: le surveillant doit recevoir un minimum de 10 p. 100 de plus que son subalterne le mieux payé. Je crois que c'est une règle générale, du moins sur la Côte ouest.

M. Turner (London-Est): Je vous remercie.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Monsieur le président, quelqu'un pourrait-il interpréter la page 4, section (b)?

Le président: Parlez-vous de la page 4 du bill?

M. Caccia: La page 4 de la lettre.

Le président: Paragraphe (b)?

M. Caccia: Paragraphe (b), oui. Si vous pouviez le lire pour voir la façon dont il doit être interprété, puis...

M. Johncox: Voulez-vous des explications sur la signification de la rubrique (b)?

M. Caccia: Oui, et également sur son application pratique. Les termes sont assez difficiles à interpréter et vous pourriez peut-être nous aider.

M. Johncox: Très bien. Ce que nous entendons...

M. Caccia: Qu'entendez-vous par «règlements définitifs des effets»?

M. Johncox: Nous voulions dire qu'un certain nombre de conventions collectives au Canada ne comportent aucune disposition relative au changement technologique et nous pensions que nous pourrions les assujettir à la législation de la façon suivante: si un changement technologique devait se produire pendant la durée d'une convention collective, l'employeur et le représentant des employés devraient élaborer ensemble un règlement satisfaisant pour les deux parties pendant que le changement technologique est préparé ou appliqué. Nous avons étudié la question pendant longtemps alors que nous rédigeons cette lettre et la meilleure conclusion à laquelle nous sommes arrivés en termes de règlement définitif correspond à la décision d'arbitrage.

M. Caccia: Qui prend la décision?

M. Johncox: Un arbitre, une seule personne ou un conseil choisis par les parties.

M. Caccia: Et cette décision serait définitive.

M. Johncox: Oui.

M. Caccia: L'arbitre serait choisi avec consentement mutuel.

M. Johncox: Oui, de la même façon qu'un conseil d'arbitrage où qu'un arbitre est choisi pour toute autre durée de la convention collective.

Comme je l'ai dit, cette solution nous a posé beaucoup de problèmes lorsque nous rédigeons cette lettre. Nous n'aimons pas l'idée d'arbitrage définitif dans ce cas, mais à ce moment-là, nous ne pouvions pas trouver de meilleure solution.

[Text]

Mr. Caccia: Mr. Johncox, what is the average duration of your collective agreements?

Mr. Johncox: Currently, I guess the most popular length is three years. Some are for two years.

Mr. Caccia: And the technological changes that take place in your industries—of what nature are they?

Mr. Johncox: I will have to pass that to somebody else.

Mr. Towill: I think generally speaking, they provide for notice of change, and they specify a period which is either 60 or 90 days. They provide in some cases, for retraining of people who are displaced, relocation if they have to be moved from one operation to another, and if everything else fails, there generally are clauses which are in here to provide for severance pay or early retirement provisions.

Mr. Caccia: When you speak of . . .

The Chairman: Mr. Caccia, Mr. Hart would like to add something to this.

Mr. Hart: If you are pursuing a line, perhaps you would want to pursue it, and I could come back to it.

Mr. Caccia: Yes. When you speak of technological change, what comes to your mind as examples of technological changes that take place in your industry?

Mr. Loggie: To my mind?

Mr. Caccia: Yes, or any one of you.

Mr. Loggie: Speaking from the point of view of our particular company, when we are talking about technological change, really it has to be interpreted in the sense that there is more or less some degree of automation. In other words, you are making some piece of your machinery a little bit more effective, rather than going into whole-scale changes of machinery or equipment.

• 2055

Mr. Caccia: Could you give some examples?

Mr. Loggie: We could give you examples, for instance, where we would automate the end of a paper machine. Where previously you might have four or five people called "lay-boys" or something moving cardboard from the machine into bins for wrapping, we would automate this and possibly use two people instead of four or six.

Mr. Caccia: Do you have other examples?

Mr. Loggie: This is the type of change we have in fact been dealing with quite extensively in the industry.

Mr. Towill: Mr. Chairman, could I speak to that point? Generally speaking, and I do not disagree with what Mr. Loggie has said, but we like to interpret technological change where people are displaced because of the change, which brings me to another point. We are concerned about proposed Section 149 where it simply talks about change of equipment or material. Changes in equipment or material where no people are affected are happening every day. We feel that this proposed section should be clarified because I believe what the government had in mind when it introduced this legislation is the effect it had on the people.

[Interpretation]

M. Caccia: Monsieur Johncox, quelle est la durée moyenne de vos conventions collectives?

M. Johncox: Je crois qu'à l'heure actuelle, la durée est en général de trois ans, parfois de deux ans.

M. Caccia: Quelle est la nature des changements technologiques qui se produisent dans votre industrie?

M. Johncox: Je dois passer la parole à quelqu'un d'autre.

M. Towill: Je crois que, de façon générale, les responsables émettent un avis de changement et précisent la période qui est de 60 ou 90 jours. Dans certains cas, ils assurent le recyclage des employés qui sont déplacés, leurs nouvelles installations s'ils doivent changer d'activité et, si rien n'est possible, certaines clauses assurent en général une indemnité de rupture de contrat ou de retraite anticipée.

M. Caccia: Lorsque vous parlez de . . .

Le président: Monsieur Caccia, M. Hart voudrait ajouter quelque chose.

M. Hart: Vous pouvez peut-être poursuivre votre idée et je pourrais prendre la parole plus tard.

M. Caccia: Oui. Lorsque vous parlez de changement technologique, à quels exemples pensez-vous dans votre industrie?

M. Loggie: Dans mon esprit?

M. Caccia: Oui, ou dans l'esprit de l'un d'entre vous.

M. Loggie: Pour ce qui est de notre société en particulier, nous pensons aux changements technologiques comportant un certain degré d'automatisation. En d'autres termes, nous améliorons une certaine pièce de notre équipement plutôt que d'entreprendre de vastes changements de notre matériel ou de notre équipement.

M. Caccia: Pouvez-vous nous donner des exemples?

M. Loggie: Nous pouvons vous donner des exemples, ainsi lorsque nous mécanisons la fin d'une machine à papier. Là où auparavant il y avait 4 ou 5 personnes qui transportaient le carton de la machine dans des chariots pour l'emballage, nous pouvons mécaniser cette opération et réduire les préposés à 2.

M. Caccia: Avez-vous d'autres exemples?

M. Loggie: C'est le genre de changements que nous avons effectués sur une assez grande échelle dans l'industrie.

M. Towill: Monsieur le président, puis-je dire un mot? En général, je suis d'accord avec ce que M. Loggie a dit, mais, pour nous c'est lorsque des personnes ont été déplacées qu'il y a un changement technologique, cela m'amène à une autre question. L'article 149 nous préoccupe parce qu'il parle de changements d'équipement ou de matériel. Chaque jour, des changements d'équipement ou de matériel ont lieu qui n'affectent personne. Nous pensons que cet article devrait être plus précis car, en proposant cette mesure, le gouvernement pensait aux répercussions pour les travailleurs.

[Texte]

Mr. Caccia: Is the number of people employed in your industry on the decline, on the increase or fairly stable from year to year?

Mr. Day: It is fairly stable. It rose approximately between 61,000 or 62,000 in the primary mills even with lay-offs or shut-downs. A new mill is built and they are absorbed. The actual number has not changed as far as I know over the last 10 years. There has not been a decrease.

Mr. Towill: As a general statement, in any industry that is not constantly involved in technological change, the number of employees will be decreasing and they will in all probability be going out of business.

Mr. Caccia: Would the 60,000-odd employees in your industry be all unionized or only partially, and if so, to what extent?

Mr. Day: The greater majority are unionized. I only know of one nonunion mill.

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Mr. Hart may like to add something to your question.

Mr. Hart: I would like if I may, Mr. Chairman, just to go back to the point really raised in your first question when you went to page 4 and this proposed Section 107(1)(b) describing "independent contractor" and said, "How would you make tis thing work?" As Mr. Johncox has said, we agonized over this quite a bit too. We are in a very curious position because in effect, as we have pointed out, virtually all the collective agreements in the pulp and paper industry already include clauses dealing with the effects of technological change. So you could say to us, "Why are you concerned about this bill? You are not within the federal jurisdiction and in any event, you have gone ahead and you have already covered this problem up, so this bill is not going to affect you at all."

This is especially so if we go to the point that Mr. Alexander raised, that you replaced that "and" with an "or", which, yes, we do think that is important and I think I want to emphasize that. That is important to us even though we have been a forerunner in this thing. But why are we concerned? And it is this point of the secondary impact of other people's strikes, other people who have not gone forward and have not included technological change clauses in their contracts.

Many of them are service industries on which we rely. The tow-boats go down in B.C. for seven weeks: the pulp and paper industry usually goes down for about six or seven weeks. We are looking and we suggest that this Committee and the government look for a technique of resolving this matter of introducing technological change. We feel it must be introduced: it must not be delayed, and yet doing it in such a way that there will be no work stoppage. As Mr. Johncox has said, we looked at the idea of arbitration, binding arbitration. This has been mentioned, but quite frankly it does not have much appeal to us. First, there would be no clauses in the contract to arbitrate; you would be trying to arbitrate something outside the contract. Second, it could introduce a third party into an arbitration proceeding that quite frankly, just is not sufficiently competent to make a proper judgment on this matter. It could lean against the employees, or it could lean against the employer.

• 2100

So we go back to the point that we would like to see this resolved in these other service industries. We would like to

[Interprétation]

M. Caccia: Le nombre de personnes employées dans votre industrie baisse-t-il, augmente-t-il ou est-il assez stable d'année en année?

M. Day: Il est assez stable, il est monté à 61 ou 62,000 personnes dans les papeteries primaires en dépit des mises à pied et des fermetures. Ces employés-là trouvent du travail dans une nouvelle papeterie qui est en construction. Que je sache, le chiffre exact n'a pas changé depuis 10 ans. Il n'a pas baissé.

M. Towill: En règle générale, dans toute industrie qui n'essaie pas constamment d'évoluer technologiquement, le nombre des employés diminuera et l'industrie finira par devoir fermer ses portes.

M. Caccia: Les quelque 60,000 employés de votre industrie sont-ils tous syndiqués ou seulement en partie, et dans quelle mesure?

M. Day: La grande majorité est syndiquée. Je ne connais qu'une seule papeterie qui ne le soit pas.

M. Caccia: Merci.

Le président: M. Hart désire peut-être dire quelque chose.

M. Hart: Monsieur le président, je voudrais revenir au point que vous avez soulevé en posant votre première question, lorsque vous vous êtes reporté à la page 4 et à l'article 107(1)(b) qui donne la définition d'un «entrepreneur dépendant»; vous avez dit: «Comment ferez-vous pour que cela marche?». Comme M. Johncox l'a dit, nous aussi, nous sommes penchés sérieusement sur ce problème. Notre position est assez curieuse parce qu'en fait, comme nous l'avons dit, pratiquement toutes les conventions collectives de l'industrie des pâtes et papiers comprennent déjà des articles traitant des effets des changements technologiques. Vous pouvez donc nous dire: «Pourquoi vous intéressez-vous à ce bill? Vous ne relevez pas de l'autorité fédérale et, de toute façon, vous avez pris les devants et vous avez déjà réglé ce problème; ce bill n'aura donc pas d'influence sur vous.»

Cela est surtout vrai si l'on considère la remarque de M. Alexander; vous avez remplacé «et» par «ou», et cela, oui, nous paraît important et je le souligne. Cela nous paraît important bien que nous ayons été des innovateurs dans ce domaine. Mais pourquoi sommes-nous préoccupés? C'est le problème des répercussions secondaires des grèves dans les autres industries, dans les industries qui n'ont pas pris les devants et qui n'ont pas adopté dans leur contrat des articles portant sur les changements technologiques.

Il s'agit souvent d'industries de service dont nous dépendons. Les remorqueurs descendent le long de la côte de la Colombie-Britannique pendant sept semaines: l'industrie des pâtes et papiers descend cette même côte pendant six ou sept semaines. Nous constatons le fait et nous suggérons que ce Comité et le gouvernement cherchent un moyen de résoudre le problème posé par l'introduction de changements technologiques. Nous pensons que c'est une nécessité: il faut le faire sans retard, et faire en sorte qu'il n'y ait pas d'arrêt de travail. Comme l'a dit M. Johncox, nous avons étudié le concept d'arbitrage à caractère obligatoire. Et cela nous a été proposé mais, à vrai dire, cela ne nous intéresse pas beaucoup. Tout d'abord, il n'y aurait pas d'article dans le contrat pour l'arbitrage et il faudrait essayer d'arbitrer des différends sans tenir compte du contrat. Deuxièmement, on pourrait introduire une tierce

partie dans un processus d'arbitrage qui à vrai dire ne serait pas assez compétente pour faire un jugement appro-

[Text]

see legislation set in such a way that strikes during the term of agreement would not be permitted. We do not really like the binding arbitration, we do not think that is the right way.

We have wrestled with still another idea, although we do not know whether it solves the problem or not. However, it does seem to us that the intent of this bill is really to require the negotiation of clauses concerning the effect of technological change either before the technological change takes effect, as we have done in our industry, it is in our agreement, or it is going to require negotiation at the time the technological change goes into effect by permitting a work stoppage to occur.

To avoid that, if the purpose of the bill is to force negotiation of the effects of the change, or require that clauses be developed with respect to the effect of the technological change, we wonder whether it would not solve an awful lot of problems if the bill just simply required that all collective agreements have in them clauses concerning the effects of technological change. Then everybody would henceforth be in the same position that we have already put ourselves in. A work stoppage in the term of an agreement would not be permitted. Major employers or industries that are subject to Bill C-183 would in effect be required to negotiate this at the next time of negotiation in their normal collective bargaining and they would then be in the same position we are. You would not be left with a situation where somebody wants to introduce a technological change, part way down the agreement and you wind up with a strike and then negotiate the effects afterwards. This is just another thought that has come to our minds that might greatly simplify the whole procedure.

Mr. Caccia: That is very helpful, thank you.

Mr. McNulty: That is a very good point and I think we should take that into consideration.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: There is one thing that bothers me in that last statement, sir. As I understand it, the right to strike or the walkout is an integral part of the collective bargaining process. If that is so, and if you are bargaining on technological change or the effects of it and what we are going to do about it—this concerns me—if you do not reach an agreement you say that the right to strike should not be there.

Mr. Hart: I may have expressed it badly, Mr. Chairman.

Mr. Alexander: I do not think you did. It is just that my understanding of the whole thing is not the best.

Mr. Hart: I will take another crack at it, then maybe some of my colleagues might try to rescue me. It seems to me that the bill is going to insist that collective agreements include clauses dealing with the effects of technological change. Really the big question is do it beforehand as part of your normal negotiating procedure when you have your whole contract open, and you do the whole ball of wax, or

[Interpretation]

prié sur la question. Cette tierce partie aurait tendance à ne pas favoriser les employés ou l'employeur.

Revenons donc au point où ce genre de question à notre avis devrait être résolu dans ces autres industries de service. Il faudrait promulguer des lois de telle sorte que les grèves au cours de la durée de la convention collective ne soient pas permises. Nous n'aimons pas réellement l'arbitrage obligatoire et nous ne pensons pas que ce soit la meilleure façon de procéder.

Nous nous sommes débattus avec une autre mesure bien que nous ne sachions pas si cela résoudre le problème ou non. Toutefois, il semble que le bill en question prévoit la négociation d'articles au sujet du changement technologique soit avant que celui-ci ne survienne, comme nous l'avons fait dans notre industrie, et cela fait partie de notre convention, ou lorsque'il nous faudra négocier au moment où les changements technologiques surviennent en permettant un arrêt de travail.

Pour éviter cela, si le bill prévoit de forcer les négociations à cause des répercussions de ce changement ou si le bill exige que les articles soient inscrits dans le libellé au sujet des effets et des répercussions du changement technologique, nous nous demandons s'il ne vaudrait pas mieux que dans toutes les conventions collectives on inscrive des dispositions concernant les répercussions du changement technologique. Ainsi tous et chacun seraient dans la même position que celle que nous occupons à l'heure actuelle. Un arrêt du travail aux termes d'une convention ne serait pas permis. Les industries et les employeurs importants qui doivent se conformer au Bill C-183 devraient de fait négocier cette disposition la prochaine fois qu'ils seront à la table de négociations ou lorsque leur convention collective aura expiré et par conséquent ils seraient alors dans la même position que la nôtre. Il n'y aurait pas là alors de situations où quelqu'un désire instaurer un changement technologique à mi-chemin avant l'expiration de la convention, ce qui pourrait provoquer une grève pour en négocier les effets après. Voilà justement ce qu'il nous est venu à l'esprit et ce qui pourrait simplifier grandement toute la procédure.

M. Caccia: En effet, celle-là est très utile, merci.

M. McNulty: C'est là un bon point et je pense que nous devrions le prendre en considération.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: L'une des observations de votre dernière déclaration me préoccupe quelque peu. Si je comprends bien le droit de grève fait partie intégrante du processus de négociation collective. S'il en est ainsi et si vous négociez des dispositions sur les changements technologiques ou sur les répercussions de celui-ci, qu'allons-nous faire à ce sujet? C'est cela qui me préoccupe car si nous ne pouvons arriver à une entente, vous déclarez que le droit de grève ne devrait pas exister.

M. Hart: Il se peut que je me sois mal exprimé, monsieur le président.

M. Alexander: Je ne crois pas que vous vous soyez mal exprimé. C'est tout simplement que ma compréhension de toute la question n'est peut-être pas la meilleure.

M. Hart: Je vais essayer une deuxième fois et peut-être certains de mes collègues pourront venir à mon secours. Il me semble que le bill insistera pour que les conventions collectives comprennent des articles traitant des répercussions des changements technologiques. Ce qui est important, c'est de les prévoir à l'avance et que cela fasse partie de votre procédure normale de négociation collective lors-

[Texte]

is it going to be left in abeyance because one party or the other or both do not bring it up, or they do not agree? If you leave it in abeyance at the time of change, it is then open for negotiation in effect, because under the bill as proposed there is a right to strike.

It occurred to us that it would simplify the whole procedure if all industries were put in the position that we are already in, namely, as part of their normal negotiating program, when their contracts next come up for negotiations, that they are required to include in that contract clauses dealing with the effects of technological change. Then it would have been dealt with before the event and there would be no need for the right to strike during the term of the agreement because it would have been dealt with.

• 2105

Mr. Alexander: Subject, of course to notice of the change.

Mr. Hart: ... subject to the normal rules of negotiation. We are not sure, quite frankly, whether this is a ...

Mr. Alexander: It is all exploratory, of course.

Mr. Hart: ... good thing or not, but we felt we would expose this idea to the Committee for your consideration. We are quite clear in the view that the right to strike during the term of an agreement can have a very damaging effect, not only upon the industries that have not negotiated clauses for the effect of technological change, but also for a good many other industries as well and their employees.

Mr. Loggie: The entire clause on technological change is very complicated as well. As we thought the procedure through we came up with what is perhaps an oversimple solution and that is that the whole clause of technological change is covered by a very general statement which says that every agreement will provide an avenue to handle technological change and the results of technological change while it is being negotiated. There is an advantage here for both sides, both for the company and for the union because so far as they are concerned, the whole program is on the table at that moment in time.

If the union wanted to place a lot of emphasis on technological change, then they might be prepared to weigh that off against other factors. On the other hand, if you leave your agreement silent on technological change, and settle all your other factors and only after you get involved in technological change, then obviously there is another bill to be paid. We think it is a fair situation to be examined. We do not know whether it has great validity or not although we agree that it is a very complicated clause on technological change.

Mr. Alexander: Yours sounds so simple that I will have to wait until the Minister explains why it is not acceptable. It is too simple and yet it makes sense, if this is what we are talking about. If we are trying to allow labour and management to deal with technological change and in some contracts do not do it, it becomes a question of whether you want the government to tell you what to do as parties to the bargain, but they are going to do it anyway.

I do not know what my colleagues think but there must be something wrong with it because it is too simple. And I say this with a great deal of respect and not even facetiously. Yet this is what I would call the desired result. It is

[Interprétation]

que vous remettez en cause une convention collective. Faudrait-il laisser ces mesures en suspens parce que l'une ou l'autre des parties ne le proposent pas ou parce qu'ils ne sont pas d'accord à ce sujet? Si on laisse cette question en suspens au moment où surviennent les changements technologiques il faut alors ouvrir les négociations car en vertu du bill tel que proposé il y a le droit de grève.

Il m'a semblé qu'on pourrait simplifier toute la procédure si toutes les industries étaient dans la même position que la notre en ce moment. Ces dispositions devraient faire partie du processus normal de négociation collective lorsque les conventions expirent et il faudrait qu'on comprenne dans les articles du nouveau contrat certaines dispositions sur les répercussions du changement technologique. La question aurait alors été réglée avant les

événements et le droit de grève n'aurait pas été nécessaire pendant la durée de la convention.

M. Alexander: Conformément à l'avis de changement.

M. Hart: Conformément aux règles normales de négociation. Très franchement, nous ne sommes pas sûrs que c'est

M. Alexander: Ce ne sont que des expériences, évidemment.

M. Hart: ... une bonne chose ou non, mais nous avons pensé soumettre l'idée au Comité. Nous savons très bien que le droit de grève pendant la durée d'une convention peut avoir des répercussions néfastes, non seulement sur les industries qui n'ont pas négocié de dispositions en matière de changements technologiques, mais également sur un certain nombre d'autres industries et leurs employés.

M. Loggie: L'article lui-même concernant les changements technologiques est également très compliqué. Alors que nous pensions la procédure terminée, nous en sommes arrivés à une solution peut-être trop simple en disant que l'article relatif aux changements technologiques consiste en une déclaration générale selon laquelle toute convention doit permettre de régler le problème des changements technologiques et de leurs résultats pendant les négociations. Ceci présente un avantage à la fois pour la société et pour le syndicat car le programme est connu en temps voulu.

Si le syndicat voulait insister sur le changement technologique, il serait peut-être disposé à considérer ce facteur par rapport aux autres. Par ailleurs, si la convention ne mentionne pas les changements technologiques, si l'on règle tous les autres problèmes avant d'aborder celui des changements technologiques, il faut évidemment en surbir les conséquences. Nous pensons qu'il serait bon d'examiner la situation. Nous ne savons pas si cela vaut la peine, bien que nous sachions que l'article relatif aux changements technologiques est très compliqué.

M. Alexander: Vos arguments paraissent si simples que j'attendrai que le ministre nous explique la raison pour laquelle l'article n'est pas acceptable. Il est trop simple et pourtant logique. Si nous essayons d'autoriser la main-d'œuvre et la direction à traiter des changements technologiques, il faut savoir si l'on accepte que le gouvernement donne des directives aux parties à la négociation, qui agiront d'elles-mêmes de toute façon.

Je ne sais pas ce que pense mes collègues mais il est surprenant qu'il soit trop simple. Je parle respectueusement et sérieusement. Ce sont là pourtant les résultats souhaités. Il est très simple. Mais ceci nous amène à la

[Text]

so simple. But this is what we are leading to, job security; and this is the question that has been raised by union and management, and likely so, and if we can deal with it, job security does not only depend on the effects of technological change; there are other factors and many others. We have heard that this is a technological change, the effects of which are one of the least significant, but if all we are looking for is that all contracts have technological change, why are we so hung up with such a complicated thing? That is what I do not understand now.

Mr. Loggie: Let the parties work out the details.

Mr. Alexander: Maybe Mr. Perrault would peruse that a bit by asking you questions.

Mr. Perrault: You have studied it very carefully, Mr. Alexander.

Mr. McNulty: And all your thoughts and advice will be taken into consideration.

Mr. Alexander: You are a good legal lawyer.

The Chairman: Gentlemen, I would like to ask a few questions. I have the chance of having here with me tonight, Mr. Loggie, who is with Consolidated-Bathurst Limited. Just lately in my riding I have been witness of closure of part of your plant. I am not sure that it is not around 200 people who have been laid off. Of course, there was no more work for them and I know of one person who had been working for you for 23 years. I think he is only 41 years of age but he started there at 18. I suppose your company, according to this book here, must take care of him with severance pay or different arrangements. Nevertheless he is out of work, he has a hard time finding another job. Was this on account of technological change or just the fact that part of the mill is being moved to Toronto or some other place? What was the reason for that?

• 2110

Mr. Loggie: I think you must be referring, sir, to the closure of a wood packaging plant in Montreal East, is that correct?

The Chairman: That is right.

Mr. Loggie: I think the number of employees was something less than 50 but really the problem there if you want a term for it is "product obsolescence". We find that fewer and fewer people are packaging their products in wooden boxes any more and we just could not make a go of it. We are continuing to manufacture corrugated boxes in that particular plant. Yes, we did handle the terminations that were necessary from the point of view of severance pay, early retirements where applicable and the whole ball of wax, including working with government committees set up in the Province of Quebec trying to relocate people.

The Chairman: You even talk about transferring people to other places. Were any offers made to them to move outside of Montreal to work somewhere else?

Mr. Loggie: I cannot answer the question specifically in this particular instance. I rather doubt it because of the types of skills which were involved. As I say, we were certainly working with the Quebec committee on relocating these people in areas where they could continue to make a contribution and I do not think, with the odd exception, that there are too many outstanding problems left in that lay-off.

[Interpretation]

question de la sécurité de l'emploi, soulevée par les syndicats et la direction; la sécurité de l'emploi ne dépend pas seulement des répercussions des changements technologiques, mais d'un grand nombre d'autres facteurs. Nous savons qu'il s'agit de changements technologiques dont les conséquences sont minimes, mais si nous cherchons à nous assurer que tous les contrats comportent des dispositions relatives aux changements technologiques, pourquoi nous arrêter sur une chose aussi compliquée? C'est là ce que je ne comprends pas.

M. Loggie: Les parties se chargeront des détails.

M. Alexander: Monsieur Perrault pourrait peut-être approfondir le sujet en vous posant des questions.

M. Perrault: Vous l'avez étudié très attentivement, monsieur Alexander.

M. McNulty: Vos avis et vos suggestions seront pris en considération.

M. Alexander: Vous êtes bon avocat.

Le président: Messieurs, je voudrais poser quelques questions. J'ai le plaisir d'accueillir aujourd'hui M. Loggie, qui fait partie de la société *Consolidated Bathurst Limited*. J'ai récemment remarqué dans ma circonscription la fermeture d'une partie de votre usine. Je crois qu'environ 200 employés ont été licenciés. Il n'y avait évidemment plus de travail pour eux et je connais une personne qui travaillait pour vous depuis 23 ans. Je crois qu'elle n'a que 41 ans, mais elle a commencé à 18 ans. Je suppose que votre compagnie s'occupe de lui en lui fournissant une indemnité de cessation d'emploi ou par d'autres mesures. De toute façon il a perdu son emploi et il lui est difficile d'en trouver un autre. Est-ce que cela s'est produit à la suite d'un changement technologique ou est-ce parce qu'une partie de la fabrique a été déménagée à Toronto ou ailleurs? Quelle était la raison?

M. Loggie: Je crois que vous parlez de la fermeture de l'usine d'emballages de bois à Montréal-Est?

Le président: C'est exact.

M. Loggie: Je crois qu'il y avait moins de 50 employés en cause mais il s'agissait en fait, d'une question de «produit qui était devenu désuet.» On emploie de moins en moins de caisses de bois pour les envois. Nous continuons à fabriquer des boîtes en carton gaufré. Nous nous sommes occupés des questions des mises à pied en versant des indemnités de cessation d'emploi, des pensions prématurées etc., et nous avons même collaboré avec des comités gouvernementaux établis dans la province de Québec pour essayer de replacer ces gens.

Le président: Vous parlez même de les déménager; est-ce qu'on leur a fait des offres pour aller travailler à l'extérieur de Montréal?

M. Loggie: Je ne le crois pas, car leurs métiers étaient très spéciaux. Nous avons cependant essayé, avec le comité provincial, de les établir dans des endroits où ils pourront continuer à apporter leur contribution au marché du travail. Je crois que la plupart des problèmes ont été résolus dans le cas de ces mises à pied.

[Texte]

The Chairman: Because Quebec already has something in their labour law.

Mr. Loggie: This is what I mean, yes.

The Chairman: You had to give notice so many days or months ahead.

Mr. Loggie: Yes, we satisfied all the requirements of notice and these necessary things.

The Chairman: I have no more questions. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: In the case that you just mentioned, how would you apply, for instance, subclause (b) on page 34 if that were in effect on the supposed change—you called it a marketing change, is it not?

Mr. Loggie: Actually this, sir, was a complete plant close-out. I mean there are no other operations left in that plant. It was a complete plant close-out.

Mr. Caccia: Yes, but because of a technological change in another plant perhaps.

Mr. Loggie: No. It was a plant that manufactured wooden boxes for companies to ship their products in. As I say, it is basically getting close to a certain degree of product obsolescence and very few companies are in fact shipping their products now in this type of container. Consequently what business is left is really with a number of very small manufacturers who make this kind of carton custom made for a particular customer, make it perhaps by hand with themselves and their sons or small operations.

Mr. Caccia: You would not consider this a technological change resulting from a change in market demand?

A Witness: Technology made possible the cardboard container.

Mr. Loggie: I suppose it is basically market obsolescence and something over which we had no control.

Mr. Caccia: Yes, but if you had not the cardboard technique you would still be with the wooden boxes, would you not?

Mr. Loggie: Yes, I believe that is correct, sir, or maybe we would have moved into plastics at a much faster pace, which requires more technology to reduce the price if you are going to get into mass packaging. This is one of those situations where, sir, without being facetious I suppose if we had not invented the automobile we would still be using the oxen or some other type of situation.

The Chairman: Again, would it be true that some of these boxes are now made in one of your other plants?

Mr. Loggie: We still have one plant in Ontario which is manufacturing wooden boxes.

The Chairman: Which has been modernized.

Mr. Loggie: That is correct, sir.

The Chairman: Exactly, the modernization of that plant in Ontario permitted the closure of one plant in another place.

[Interprétation]

Le président: C'est parce qu'au Québec il y a déjà des dispositions appropriées dans la loi du travail.

M. Loggie: Oui.

Le président: Il vous fallait donner un préavis de tant de jours ou de mois.

M. Loggie: Oui. Nous avons rempli toutes les conditions requises à ce sujet.

Le président: Je n'ai plus de questions. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Dans le cas présent, comment appliqueriez-vous par exemple l'alinéa b) de la page 34, s'il s'agissait ici des répercussions d'un changement probable ... vous l'avez appelé un changement de marchés, n'est-ce pas?

M. Loggie: Il s'agissait en fait ici d'une fermeture complète des installations. On n'y fait plus rien.

M. Caccia: Oui, mais qui résultait peut-être d'un changement technologique dans une autre usine.

M. Loggie: Non. Il s'agissait d'une installation qui fabriquait des caisses de bois pour l'expédition des produits. Comme je l'ai dit, il s'agissait surtout de produits qui étaient démodés et très peu de compagnies expédient maintenant leurs produits dans ce genre de contenants. Il reste donc seulement un certain nombre de petits fabricants qui travaillent encore dans ce domaine pour des clients particuliers, pour qu'ils travaillent sur commande, souvent aidés de leur famille.

M. Caccia: Est-ce que vous ne considéreriez pas cela comme un changement technologique résultant d'un changement de la demande sur le marché?

Un témoin: C'est la technologie qui a rendu possible la fabrication de conteneurs en carton.

M. Loggie: Je suppose qu'il s'agit surtout de produits qui sont désuets sur le marché; c'est une situation que nous ne pouvons contrôler.

M. Caccia: Oui, mais s'il n'y avait pas eu cette technique du carton vous pourriez continuer votre fabrication des caisses de bois?

M. Loggie: Oui, ou peut-être que nous nous serions lancés dans les plastiques plus rapidement, ce qui implique une technologie plus avancée pour réduire le prix dans la production massive. On peut dire aussi dans le même sens que si l'on n'avait pas inventé l'automobile, nous utiliserions toujours les animaux.

Le président: N'est-il pas vrai que certaines de ces boîtes sont maintenant fabriquées dans l'une de vos autres installations?

M. Loggie: Nous avons toujours une usine en Ontario qui fabrique des caisses de bois.

Le président: Elle a été modernisée?

M. Loggie: Oui.

Le président: Dans ce cas, cette modernisation a permis la fermeture d'une usine ailleurs?

[Text]

Mr. Loggie: Possibly, sir.

The Chairman: I think, for example, you had a lot of contracts for the Department of National Defence. You must have been shipping munitions and other things. You must still be shipping them or using some wooden boxes. If this is the case I think this regulation would apply. It is on account of technological change taking place in another mill which allows them to get rid of 50 men.

• 2115

Mr. Hart: Mr. Chairman, may I comment on that?

The Chairman: Yes.

Mr. Hart: Unfortunately for this industry and for Canada, temporary and permanent shutdowns of operations have been all too prominent in the last year or so and this largely reflects the market situation. We would quite willingly make wooden boxes, cardboard boxes or anything else and in much greater volume than we are now doing, if we could seel the material. The problem is that there is simply too much capacity in the world at the moment for the demand that exists for it. As part of this evolution of the markets for our products, we find that there are a number of products that are being phased in and phased out. There are a variety of reasons why one must adjust to an operating schedule. Obviously, if you have two box plants making wooden boxes and the market has shrunk, it is better to close one of the plants and be able to keep the other one open than to have two inefficient ones.

Mr. Perrault: The question is what happens to the 50 men who were laid off? What provision was made for their future?

Mr. Hart: Specifically for those 50 men, I have no idea, but did you regard it as a technological change?

Mr. Loggie: No, we regarded it as a plant closure. In consultation with our unions in this particular case, we developed programs of severance, early retirement and what not as applicable, as well as working with the provincial government in Quebec on its Manpower Committee to try and place people.

Mr. Hart: I am not suggesting, Mr. Chairman, that those people should be ignored. I think I might quarrel with the idea to just accept the fact that it was technological change, simply because I do not know.

Mr. Caccia: But it is an example that is useful in the sense that it indicates also to us the limitations of this bill. It is a technological advancement in one industry that causes a plant shutdown in another and there is a connection between the two. If it is of such a nature that the scope of the bill does not include it...

Mr. Towill: The question, of course, is how far do you want to go? I can think of some closures brought about because of technological change in another country...

[Interpretation]

M. Loggie: Probablement.

Le président: Je crois que vous aviez beaucoup de contrats du ministère de la Défense nationale, que vous avez expédié des munitions, etc. Vous devez les expédier tous les jours, ou vous utilisez peut-être encore des caisses de bois. Dans ce cas, je crois que le règlement s'appliquerait. Ce sont les changements technologiques actuellement en cours dans une autre fabrique qui ont entraîné la disparition de 50 emplois.

M. Hart: Monsieur le président, pourrais-je faire quelques observations à ce sujet?

Le président: Oui.

M. Hart: Malheureusement pour cette industrie et pour l'ensemble du pays, les fermetures d'usines, qu'elles soient temporaires ou permanentes, sont trop fréquentes depuis à peu près 1 an et cela reflète bien la situation du marché. Nous serions très heureux de faire des boîtes en bois, en carton, en n'importe quoi d'autre et si possible en plus grande quantité qu'actuellement, si nous pouvions les vendre. Le problème est que les capacités de production actuelles dans le monde dépassent largement la demande et, qu'à cause de l'évolution du marché, des besoins sont créés pour certains produits nouveaux alors que d'autres n'ont plus aucun succès. Il y a plusieurs raisons qui justifient qu'on doive s'adapter à un certain programme. Il est clair que s'il y a deux usines qui fabriquent des boîtes en bois et que la demande a beaucoup diminué dans ce secteur, il vaut mieux que l'une ferme ses portes pour que l'autre puisse fonctionner normalement, plutôt que d'avoir deux usines en crise.

M. Perrault: Mais qu'arrive-t-il aux 50 personnes qui ont perdu leur emploi? Quelles dispositions a-t-on prises pour assurer leur avenir?

M. Hart: Je n'ai aucune idée du sort réservé à ces 50 personnes, mais, à votre avis, s'agit-il d'un changement technologique?

M. Loggie: Non, pour nous, c'était la fermeture d'une usine. En collaboration avec les syndicats, nous avons mis au point des programmes d'indemnité de cessation d'emploi, de retraite anticipée, etc. et nous avons demandé au gouvernement du Québec et à son comité de la main-d'œuvre de nous aider à trouver de nouveaux emplois pour ces gens.

M. Hart: Je ne veux pas dire, monsieur le président, qu'il faudrait abandonner ces gens à leur sort. J'ai pourtant du mal à accepter l'idée qu'il s'agisse là d'un changement technologique pour la simple raison que je ne connais pas les dessous de l'affaire.

M. Caccia: Mais cet exemple nous est utile dans la mesure où il nous montre les limitations du bill. Un progrès technologique dans une industrie entraîne donc la fermeture d'une usine dans un autre secteur et il existe un rapport entre ces deux événements. Si c'est d'une nature telle que le bill ne comporte pas...

M. Towill: La question est de savoir jusqu'où vous voulez aller? Je pense à des fermetures dues à des changements technologiques dans un autre pays...

[Texte]

Mr. Caccia: That is right.

Mr. Towill: ... and you have to curtail in Canada. Now is that technological change or is that market conditions, because we can no longer sell our product because of what the Japanese might have developed.

Mr. Caccia: Well, if this example does anything, it helps us to visualize the limitations of the bill.

Mr. Hart: Another limitations too, Mr. Chairman, is that the bill does not apply to a great many people who are not unionized ...

Mr. Caccia: That is right.

Mr. Hart: ... who have similar problems.

Mr. Perrault: I am just interested in it as a subject under discussion. You recognize the need for measures to protect workers displaced by technological change or automation, and any differences that we may have may relate to the methods.

Mr. Hart: I think, Mr. Chairman, we probably attempted to cover this. We do not quarrel with this at all. In my opening statement, I made the assumption that the need for technological change in a society like ours is accepted and that we in the pulp and paper industry could hardly be accused of ignoring the needs as we have those clauses in practically all our collective agreements.

Mr. Perrault: Yes, I have said this many times down here that the pulp and paper industry and the forest industry in many parts of this country are showing the way in recognizing the need for these provisions.

Mr. Hart: And where we get hung up, Mr. Chairman, is on the impact that can back up on us from other industries. This is a serious thing; it is a very serious thing in my judgment when you can have an imperfection in an agreement in one place that can shut that operation down, but when it can shut down some other big operations at the same time, that is a very serious situation.

The Chairman: But again, the fact that you people have it in your industry, and I think you had very few strikes compared with some other industries, it might be the right thing to do to make them do the same thing as you are doing to eliminate some of these other strikes.

Mr. Towill: Mr. Chairman, I would like to comment on that. I do not know the purpose of the legislation. I think it was mentioned here this evening that it might have been to provide greater job security, but if there is legislation which delays or prevents technological change that is not going to help job security one bit. I personally feel that the government has introduced this legislation to provide fair protection for employees who are affected by technological change, and, as Mr. Hart has pointed out, we do not disagree with that at all, and the proof is in the clauses we have negotiated over the last 10 years.

• 2120

However, we are most concerned about two points, one we have discussed here is the right to strike during the term of a collective agreement. The other point, which is even more serious, in my view, and which will not provide security is the right of a union to delay or, in fact, to prevent technological change. That is the only way we are going to compete, in our case, with the Scandinavian countries and the U.S. There is no other way.

[Interprétation]

M. Caccia: En effet.

M. Towill: ... qui ont entraîné des fermetures d'usines au Canada. Doit-on alors parler de changements technologiques ou bien des conditions du marché, quand la raison pour laquelle nous ne pouvons plus vendre nos produits est que les Japonais nous ont surpassés.

M. Caccia: Cet exemple nous aide au moins à comprendre les limitations du bill.

M. Hart: Par ailleurs, le bill ne s'applique pas non plus à un grand nombre de gens qui ne sont pas syndiqués ...

M. Caccia: En effet.

M. Hart: ... et qui ont des problèmes identiques.

M. Perrault: Cela m'intéresse uniquement parce que nous en discutons maintenant. Vous admettez qu'il faut trouver des moyens de protéger les ouvriers perdant leur emploi à la suite de changements technologiques ou de l'automatisation, et les différences d'opinion que nous avons ne portent que sur des questions de méthode.

M. Hart: Monsieur le président, nous avons essayé d'en parler, et nous sommes bien d'accord. Dans ma déclaration d'ouverture, j'ai dit supposer que dans une société comme la nôtre, tout le monde reconnaissait le besoin de changements technologiques et que dans l'industrie de la pâte et du papier on pouvait difficilement nous accuser de ne pas en tenir compte puisque pratiquement toutes nos conventions collectives contiennent de telles dispositions.

M. Perrault: J'ai déjà dit souvent que l'industrie de la pâte et du papier et l'industrie forestière, donnent l'exemple dans ce qui concerne la nécessité de ce genre de disposition.

M. Hart: Ce qui nous a bloqué, c'est l'influence que peuvent exercer sur nous d'autres industries. Il est grave qu'une usine puisse être fermée quelque part à la suite d'une erreur dans une convention, mais c'est pire si cela peut entraîner d'autres fermetures.

Le président: Mais puisque vous vous avez pensé à ce problème et que vous avez connu relativement peu de grèves, cela pourrait servir d'exemple à d'autres industries qui en connaissent beaucoup.

M. Towill: Je voudrais, monsieur le président, vous donner quelques précisions à ce sujet. Je ne connais pas l'objectif du projet de loi; on a dit ici ce soir que c'était peut-être d'assurer une meilleure sécurité d'emploi, mais si une loi retarde ou empêche les changements technologiques, elle n'aidera aucunement à assurer la sécurité d'emploi. A mon avis, le gouvernement a introduit cette mesure législative pour protéger les employés que les changements technologiques touchent. Comme le précisait M. Hart, nous admettons l'importance de cette protection, qui vient corroborer 10 années de négociations.

Toutefois, deux points suscitent chez nous une vive inquiétude. On a discuté de la grève pendant l'exercice d'une convention collective et du droit, dangereux à mon avis, qu'ont les syndicats d'empêcher ou de remettre à plus tard les changements technologiques. A notre avis, c'est la seule façon d'entrer en concurrence avec les pays scandinaves et les États-Unis. Oui, c'est la seule façon.

[Text]

Mr. Perrault: Of course, Mr. Towill, I think in this respect one must bear in mind the function of the full-time Labour Relations Board, the Board which will review these applications. The Minister has stated that there will be representation from both business and labour on it. The right of a union to take this kind of action would very much depend on the type of ruling that would come down from this Board.

Mr. Towill: That is, Mr. Chairman, as I say, another point I would like to address myself to. Personally, Mr. Perrault, I do not think the Board could cope with technological change because in our experience it is seldom dramatic. It is an evolutionary thing that is happening every day in every operation and if you have to negotiate before you can implement the change you are going to be in crises negotiations more constantly than we seem to be already.

Mr. Perrault: Procedures that you have now in your collective agreements, have been working quite well for you generally, have they not?

Mr. Hart: Very well. I guess the basis of our other point was that if all industries had the kind of clauses that we have, presumably they would all be excluded from the effects of this bill.

Mr. Perrault: Frankly, I think if all industries had the provisions that you have included it would not be necessary to have the bill. This is really for those who simply have not been making provisions in their collective agreements for these eventualities. It certainly was not brought into being because of any lack of action on the part of the Canadian Pulp and Paper Association.

As far as the unorganized are concerned, the Minister has made a statement that he is not unmindful of the fact that the legislation does not apply to them and he has given a clear indication that there may be possible legislative action in that area as well.

The Chairman: If there is no more questioning—Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Perrault did not touch that simple solution at all and I can readily understand it. He is a Parliamentary Secretary and he is involved in things like that, but I would sure like to know what is wrong with this simple solution. I hope that sooner or later somebody will advise me what is wrong with it because if this is all we are looking for, that contracts have the provisions for technological change and effects, why do we not just say that and why should not everybody be happy?

Mr. Perrault: The proposal will be given very serious consideration, Mr. Chairman. I tell Mr. Alexander that in all frankness.

Mr. Alexander: That is all.

Mr. Hart: It should be clear, Mr. Chairman. We are talking about the requirement for clauses concerning the effects of technological change to be in contracts.

Mr. Perrault: Yes, that is the proposed change that you spell out.

[Interpretation]

M. Perrault: On doit toujours se rappeler le rôle permanent que doit jouer la Commission des relations du travail qui en fait réexamine ces demandes. Le ministre a signalé que le monde des affaires et le monde du travail y seront représentés. Naturellement, c'est le conseil qui déciderait si un syndicat a le droit de prendre ces mesures.

M. Towill: Voilà un point qui mérite d'être discuté. Personnellement, monsieur Perrault, je ne crois pas que la commission puisse s'occuper des changements technologiques qui sont rarement radicaux. C'est un phénomène évolutif, qui se poursuit chaque jour dans toutes les entreprises. Si d'emblée, il faut négocier avant d'apporter le changement technologique, les négociations seront encore plus critiques qu'elles ne le sont à l'heure actuelle.

M. Perrault: Les procédures que vous suivez dans vos conventions collectives sont assez pratiques, n'est-ce pas?

M. Hart: Elles le sont. En outre, si toutes les industries étaient protégées par le même genre de clauses que nous, elles ne subiraient pas les répercussions de ce projet de loi.

M. Perrault: A vrai dire, si toutes les industries étaient protégées par des dispositions comme celles que vous avez, le bill serait inutile. Le projet de loi a pour but de protéger les industries qui n'ont pas inséré dans leurs conventions collectives des dispositions qui les mettent en garde contre de telles éventualités. Le bill n'est certainement pas le fruit de l'inertie de l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers.

Pour ce qui est des employés non syndiqués, le ministre se rend compte que la loi ne s'applique pas à eux et a laissé entendre que l'on prendrait peut-être des mesures législatives dans ce domaine.

Le président: S'il n'y a pas d'autres questions... Monsieur Alexander.

M. Alexander: M. Perrault a simplement escamoté cette solution et je comprends pourquoi. Il est secrétaire parlementaire mais pourquoi s'en prend-il à cette simple solution? J'espère que tôt ou tard on me laissera savoir en quoi elle est fautive. Après tout, si ce que nous recherchons, ce sont des contrats qui prévoient des dispositions tenant compte des changements technologiques et de leurs répercussions, pourquoi ne pas le dire tout simplement et ne pas prendre tout le monde heureux?

M. Perrault: Monsieur le président, je tiens à donner l'assurance à M. Alexander que sa proposition fera l'objet d'un examen sérieux.

M. Alexander: C'est tout ce que j'ai à dire.

M. Hart: Précisons, monsieur le président. Nous disons qu'il faut insérer dans les contrats des clauses sur les effets des changements technologiques?

M. Perrault: Oui, vous venez d'énoncer la modification proposée.

[Texte]

The Chairman: Gentlemen, if there are no more questions, I would like to thank the representatives of the Canadian Pulp and Paper Association for their presentation tonight and for their appearance in front of us.

The Committee will adjourn until 9.30 Tuesday morning, May 23, when we shall hear the Canadian Council of Professional Engineers.

Mr. Perrault: God willing!

[Interprétation]

Le président: Messieurs, s'il n'y a plus de questions, je tiens à remercier les représentants de l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers de leur exposé et de leur présence parmi nous.

Le comité est ajourné jusqu'à mardi matin le 23 mai à 9h30. Nous entendrons alors le Conseil canadien des ingénieurs professionnels.

M. Perrault: Si Dieu le veut'

APPENDIX "U"

BRIEF
TO
THE STANDING COMMITTEE ON
LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
PRESENTED
BY THE
EMPLOYERS' COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA
MAY 1972

Gentlemen:

The Employers' Council of British Columbia is a provincial association of major employers in British Columbia, together with some fifteen affiliated associations. In total, the Council is representative of a major portion of the economic wealth and work force in the province, including segments of industry such as Towboats, Longshoring, Transportation, Communication, etc. that come under federal jurisdiction.

The Employers' Council submitted its comments on Bill C-253, the predecessor to Bill C-183, to the then Minister of Labour, the Honourable Bryce Mackasey on November 10, 1971. In addition to this, oral presentations were made at various times to Mr. Mackasey and members of his staff; to Mr. Ray Perrault, Parliamentary Secretary to the Minister; and then, as recently as March of this year, a delegation representing ECBC visited Ottawa for discussions with the Honourable Martin O'Connell, Minister of Labour, and members of his staff.

Our previous presentations with regard to the proposed changes to the Canada Labour Code expressed our deep concern not only with regard to the underlying philosophy that governed the proposals, but also to the structure of many of the important changes that would be brought about as a result of those proposals.

Since Bill C-253 was allowed to "die", it has naturally been our hope that the revised Bill C-183 would contain changes that would show a positive reflection of the arguments that management had brought to bear against those proposals which it felt would prejudice the general economic health and prosperity of our nation.

We find, however, that apart from the elimination of the proposals concerning picketing, there is little in Bill C-183 that removes our concern. The only sections that have been rewritten to any great extent are Sections 149-153, covering technological change. Here, the form of the changes, while offering some minor relief from the onerous provisions in those same sections of the predecessor Bill, C-253, do little to change its substance.

PHILOSOPHY BEHIND THE BILL

We are of the opinion that over the years the balance of bargaining power has developed in favour of the unions. This imbalance at the bargaining table has enabled the unions to impose their policies on the national economy through legal strikes, wildcats, slowdowns, and merely the threat of strikes.

APPENDICE «U»

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ au
COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE
ET DE L'IMMIGRATION
PAR LE
CONSEIL DES EMPLOYEURS
DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE
MAI 1972

Messieurs,

Le Conseil des employeurs de la Colombie-Britannique est une association provinciale des grands employeurs de la Colombie-Britannique, qui regroupe aussi quelque quinze associations affiliées. Globalement, le Conseil représente une grande partie de la richesse économique et de la main-d'œuvre de la province, y compris des secteurs de l'industrie comme le remorquage maritime, le débarquement, les transports, les communications, etc., qui sont de compétence fédérale.

Le Conseil des employeurs a présenté ses commentaires sur le bill C-253, prédécesseur du bill C-183, le 10 novembre 1971, au ministre du Travail du temps, l'honorable Bryce Mackasey. En outre, nous avons à différentes reprises présenté verbalement des exposés à M. Mackasey et à des membres de son personnel, à M. Ray Perrault, secrétaire parlementaire du ministre, et il n'y a pas si longtemps, en mars de cette année, une délégation du Conseil est venue à Ottawa s'entretenir avec l'honorable Martin O'Connell, ministre du Travail, et des membres de son personnel.

Nos exposés précédents concernant les modifications que l'on entend apporter au code canadien du travail exprimaient notre profonde préoccupation non seulement à l'égard des principes sur lesquels reposent les propositions, mais en ce qui concerne la structure de nombre des modifications importantes que ces propositions entraînaient.

Comme on avait laissé «mourir» le bill C-253, nous avions naturellement espéré que le bill révisé, le bill C-183, serait modifié de façon à refléter positivement les arguments que le patronat avait opposés aux propositions qui, selon lui, seraient préjudiciables à la santé économique générale et à la prospérité de notre pays.

Nous croyons toutefois que mis à part la disparition des propositions concernant le piquetage, il y a peu de chose dans le bill C-183 qui calme notre inquiétude. Les seuls articles qui aient été remaniés de façon notable sont les articles 149 à 153 concernant le changement technologique. En l'occurrence, la forme de ces modifications, tout en allégeant quelque peu les dispositions onéreuses que contenaient les articles correspondants du bill précédent, le bill C-253, en change très peu la substance.

LES PRINCIPES DU BILL

Nous sommes d'avis qu'avec le temps, l'équilibre du pouvoir de négociation a basculé en faveur des syndicats. Ce déséquilibre à la table des négociations a permis aux syndicats d'imposer leurs politiques à l'économie nationale par des grèves légales, des grèves spontanées, des ralentissements, et simplement la menace de la grève.

The first paragraph of the Woods Task Force report says in part:

"The attack on collective bargaining has been mounting in recent years. The result verges on a crisis of confidence in the present collective bargaining system."

Since that time the situation has deteriorated to the point where there seems little doubt that not only management but the general public are very concerned about Canada's record of turbulence in the collective bargaining scene.

This being the case, it would seem reasonable to expect that any revisions to the Canada Labour Code would at least go part way towards redressing the balance of power at the bargaining table.

No responsible management expects or recommends punitive anti-union legislation. On the other hand, management does expect the sort of legislative framework that will redress the imbalance of power by requiring of the unions, obligations and responsibilities that properly match their rights and privileges.

That part of the Minister's statement in March of this year which reads:

"New ideas and concepts must be introduced into the labour-management relationship if we are to master the evolving social and economic consequences",

is heartily endorsed by the Employers' Council. However, examination of the contents of Bill C-183 reveals that the "new ideas and concepts" contained therein are almost totally concerned with changes that provide for a further swing of the pendulum in favour of the unions. There is nothing in this Bill that management can point to as an attempt to move the pendulum back to a position closer to dead centre.

By far the most important item in the proposed Bill is that which deals with technological change. The following is an outline of our position with regard to this particular item. Other items are discussed later in this brief.

TECHNOLOGICAL CHANGE PROVISIONS

A. The Overriding Imperative

There must be a fair distinction between technological change per se and the consequences for the work force of the said change:

The national economic interest demands that there be no restriction, delay, or impediment in the right and indeed responsibility of an employer to introduce needed technological change.

Current criteria of social responsibility require recognition by employers of the need to ameliorate and cushion the impact of change on the lives of people making up the work force.

These two propositions do not necessarily conflict. A collective agreement can contain a formula based on a set of clauses which could apply to any technological changes taking place during the life of the agreement. There is no reason why such a formula can not be adequate to accommodate any possible set of consequences which result from technological change. The proper time for negotiating such a formula is when the contract is open for negotiation. It is then that the union has the right and opportunity to strike, if necessary, to secure a formula which in their view is adequate to accommodate that par-

Le premier paragraphe du rapport du Comité d'étude Woods disait en partie ceci:

«La négociation collective est, ces dernières années, en butte à des attaques de plus en plus vives. Au point que l'on est pas éloigné d'une crise de confiance dans le régime actuel des relations du travail.»

Depuis lors, la situation s'est détériorée à tel point qu'il semble peu douteux que non seulement le patronat mais aussi le grand public se préoccupent beaucoup du bilan d'agitation enregistré au Canada sur la scène de la négociation collective.

Les choses étant ainsi, il semblerait raisonnable d'attendre d'une révision du code canadien du Travail qu'elle aille, au moins en partie, dans le sens d'un redressement de l'équilibre du pouvoir à la table des négociations.

Aucun patronat responsable ne va espérer ou recommander une législation punitive anti-syndicale. D'autre part, le patronat compte sur un cadre législatif qui redressera le déséquilibre du pouvoir en imposant aux syndicats des obligations et des responsabilités correspondant comme il se doit à leurs droits et privilèges.

Le Conseil des employeurs souscrit de tout cœur à cette partie d'une déclaration que le ministre faisait en mars de cette année:

«Il faut introduire dans les relations patronales-ouvrières de nouvelles idées et de nouveaux concepts pour que nous arrivions à maîtriser les conséquences économiques et sociales de l'évolution.»

Cependant, un examen de la teneur du Bill C-183 montre que les «nouvelles idées et les nouveaux concepts» qu'il contient portent presque tous sur des changements qui font encore davantage pencher la balance en faveur des syndicats. Le patronat ne peut rien signaler dans ce bill qui soit un effort pour ramener le balancier plus près du point mort.

Le point le plus important du bill, et de loin, est celui qui porte sur le changement technologique. Nous donnons dans ce qui suit un aperçu de notre position à cet égard. Ensuite, nous examinons d'autres points.

LES DISPOSITIONS PORTANT SUR LE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

A. L'impératif primordial

Il faut faire une juste distinction entre le changement technologique en soi et les conséquences de ce changement pour les travailleurs:

L'intérêt économique du pays exige que le droit, voir le devoir qu'a un employeur d'introduire un changement technologique nécessaire ne souffre d'aucune restriction, ni de retard ou d'empêchement.

Les critères actuels de la responsabilité sociale exigent des employeurs qu'ils reconnaissent la nécessité d'améliorer et d'amortir l'effet qu'a le changement sur la vie de ceux qui composent la population active.

Ces deux propositions ne sont pas nécessairement incompatibles. Une convention collective peut contenir une formule fondée sur une série d'articles qui pourraient s'appliquer à tous les changements technologiques survenant pendant la durée de la convention. Rien n'empêche une telle formule de permettre de parer à toutes les conséquences que pourrait entraîner un changement technologique. Le montant qui convient pour négocier une telle formule, c'est quand le contrat est mis en négociation. C'est alors que le syndicat a le droit et l'occasion de faire la grève, s'il le faut, pour réussir à obtenir une formule qui

ticular set of consequences. Under these circumstances, there is no need to introduce to the labour relations scene the chaos which will inevitably result if strike action is made possible during the life of the agreement. There would be no need for negotiations during the life of a collective agreement if there is a controlling formula in the agreement. All that would or should be required is the application of the negotiated formula to any set of facts or circumstances which may arise during the life of the agreement.

It is our submission that the proposed Sections 149-153 in the Bill are objectionable and are not in accord with the expressed intent of the legislation because they do in fact confuse negotiations on technological change *per se* with negotiations on the consequences for the members of the work force because of the introduction of said change. In so doing, they offer a grave threat to the stability of collective agreements; and again, because they tend to confer a large measure of *de facto* veto power on the trade unions, they run counter to the widely expressed and sincerely held view of management that there is need to redress the balance of bargaining power which has developed over the years in favour of unions.

B. General Considerations

We think it fair to say that most Canadians, whether part of management, unions, or the public at large, agree that technological change is essential to the economic health and prosperity of our nation.

It is management's concern that those provisions of Bill C-183 will have the effect of impeding and perhaps even preventing necessary change. It is this very sincere concern that has prompted the large number of briefs, letters and submissions from management, recording strong opposition to this particular feature of the proposed legislation.

We recognize some measure of employer responsibility for the consequences of technological change. This is evidenced by the increasing number of enlightened employers who have already negotiated provisions in their collective agreements designed to ameliorate and cushion these consequences. There are many examples of such provisions in collective agreements in British Columbia, which are expressed in clauses in labour agreements providing for such things as advance notification, mutual consultation, seniority application to job reassignment, severance pay and retraining, etc. The trend in this direction in recent years has been strong enough to indicate that the institution of free collective bargaining is capable of meeting the problem without the need for government interference through restrictive legislative intrusion. On the grounds of this principle alone we have felt that that aspect of the Bill is wrong and that there is a strong case for urging withdrawal.

It is our contention that this particular legislative intrusion in free collective bargaining is not only wrong in principle, but that the proposals themselves have taken a particularly bad form, in that:

1. The creation of a strike opportunity for the union during the life of a collective agreement seriously erodes the keystone of the labour-management relations structure in Canada.

permette, selon lui, de parer à ce genre de conséquences. Dans ces conditions, point n'est besoin d'introduire sur la scène des relations du travail le chaos qui viendra inévitablement si l'on accorde la possibilité de déclencher la grève pendant la durée de la convention. Il ne sera pas nécessaire de négocier pendant la durée d'une convention collective si cette convention comporte une formule régulatrice. Tout ce qui serait ou devrait être nécessaire, c'est d'appliquer la formule négociée à tout ensemble de faits ou de circonstances qui pourraient se présenter pendant la durée de la convention.

Nous soutenons que les articles 149 à 153 du bill prêtent à objection et ne sont pas conformes à l'esprit de la loi tel qu'exprimé, parce qu'en fait, ils confondent négociations sur le changement technologique en soi avec négociations sur les conséquences que l'introduction d'un tel changement peut avoir pour les travailleurs. Ce faisant, ils posent une grave menace à la stabilité des conventions collectives; et encore une fois, parce qu'ils tendent à conférer en fait un pouvoir de veto considérable aux syndicats, ils vont à l'encontre de l'opinion sincère et bien notoire du patronat selon laquelle il faut redresser l'équilibre du pouvoir de négociation qui, avec le temps, en est venu à pencher en faveur des syndicats.

B. Considérations générales

Nous croyons juste de dire que la plupart des Canadiens, qu'ils fassent partie du patronat, des syndicats ou du grand public, conviennent que le changement technologique est essentiel à la santé économique et à la prospérité de notre pays.

Le patronat craint que ces dispositions du bill C-183 aient pour effet de gêner et peut-être même d'empêcher un changement nécessaire. C'est cette préoccupation très sincère qui a poussé le patronat à soumettre ce grand nombre de mémoires et de lettres où il s'oppose fortement à cet aspect particulier du projet de loi.

Nous admettons que l'employeur a une certaine responsabilité en ce qui concerne les conséquences d'un changement technologique. La preuve en est le nombre croissant d'employeurs éclairés qui ont déjà négocié pour leurs conventions collectives des dispositions destinées à améliorer et à amortir ces conséquences. Il y a de nombreux exemples de dispositions de ce genre dans les conventions collectives de la Colombie-Britannique, qui prévoient, par exemple, un préavis, des consultations mutuelles, l'application du principe de l'ancienneté pour la réaffectation d'un travailleur, une indemnité de fin de service, le recyclage, etc. La tendance qui s'est manifestée en ce sens ces dernières années a été assez forte pour montrer que la libre négociation collective est une institution capable de résoudre le problème sans qu'il soit nécessaire pour le gouvernement d'intervenir par une intrusion législative restrictive. Sur la foi de ce seul principe, nous sommes d'avis que cet aspect du bill est mauvais et qu'il y a amplement lieu d'en réclamer le retrait.

Nous soutenons que cette intrusion législative dans la libre négociation collective est non seulement mauvaise en principe, mais que les propositions elles-mêmes ont revêtu une forme particulièrement mauvaise en ce sens que:

1. L'occasion que l'on donne au syndicat de faire la grève pendant la durée d'une convention collective ébranle fortement la clef de voûte de la structure des relations patronales-ouvrières au Canada.

Correspondence generated by submissions and briefs to the Minister's office has brought forward a defence of this initiative on the grounds that the Canada Labour Relations Board would not allow this opportunity to be abused. We suggest that, with the best of intent, this theory is highly speculative because the Board, which has not yet been named, is presumably designed to have a degree of independence that would preclude any strong degree of influence by the Minister.

2. The employer is prevented from introducing a proposed technological change until after the CLRB has ruled on an application from the union, or negotiations with the union are concluded, whichever comes last. This could easily result in a delay of several months. Worse still, the prospect of harassment and turmoil will inevitably discourage many employers from introducing necessary or desirable changes.

3. This in turn could result in an unfortunate competitive position for unionized employers, who in contrast to non-union employers, will face difficult obstacles in their search for an efficient operation.

4. It is our contention that the legislation in its present form is calculated to force an employer, in practice, to negotiate on the technological change itself, rather than the issue of ameliorating and cushioning its consequences for employees affected by the change.

C. Recommendations

1. In our view, it would be best if technological change provisions were withdrawn and free collective bargaining be given the chance to work in the direction contained in the intent of the Bill.

2. If the government for good and sufficient reason is unwilling to withdraw, then at least the Bill should be amended to confine its application in accord with the following principles:

- a) If a union and employer have freely negotiated provisions covering the consequences of technological change, there should be no legislative interference with them.
- b) There should be legislative provision for that situation where the parties to the contract mutually decide that they do not want any specific technological change provisions in their agreement.
- c) Under no circumstances should there be strike action during the term of a collective agreement.

The proposals in Bill C-183 take note of principles (a) and (b) above in Section 149 (2) (c) (i) and (ii). However, the requirement contained in that particular Section links the two conditions together. In other words, the agreement must not only include specific provisions to assist employees affected by technological change, but the parties to the agreement must contract out of Sections 150, 152, and 153. It is extremely unlikely that any union bargaining committee would agree to the opting out provision unless it is used as a "trade-off" item, to extract some unrelated concession from the employer.

Dans la correspondance engendrée par les mémoires soumis au bureau du ministre, on défend cette initiative en affirmant que le Conseil canadien des relations du travail ne permettrait pas que l'on abuse de cette possibilité. Nous estimons que, fût-elle du meilleur esprit, cette théorie est de la haute spéculation parce que le Conseil, qui n'a pas encore été nommé, est conçu, supposons-nous, de façon à jouir d'une marge d'indépendance qui écarte la possibilité que le ministre exerce sur lui une très forte influence.

2. L'employeur n'aurait pas le droit d'introduire un changement technologique avant que le CCRT ait statué sur une demande du syndicat, ou que les négociations avec le syndicat aient abouti, selon la dernière en date de ces deux éventualités. Cela pourrait facilement entraîner un retard de plusieurs mois. Pire encore, la perspective de tracasseries et de remous va inévitablement décourager nombre d'employeurs d'introduire des changements nécessaires ou souhaitables.

3. Cela, à son tour, pourrait avoir pour effet de placer dans une position concurrentielle défavorable les employeurs syndiqués qui, contrairement aux employeurs non syndiqués, rencontreront des obstacles difficiles dans leur recherche de l'efficacité.

4. Nous soutenons que cette mesure législative, dans sa forme actuelle, est conçue pour forcer en pratique un employeur à négocier sur le changement technologique lui-même, plutôt que sur l'amélioration et l'amortissement des conséquences qu'il peut avoir pour les employés en cause.

C. Recommendations

1. A notre avis, le mieux serait que l'on retire les dispositions concernant le changement technologique et que l'on donne à la libre négociation collective la chance de fonctionner dans le sens de l'esprit du bill.

2. Si le gouvernement, pour des raisons valables et suffisantes, ne veut pas retirer ces dispositions, on devrait au moins modifier le bill pour en restreindre l'application conformément aux principes suivants:

- a) Si un syndicat et un employeur ont librement négocié des dispositions concernant les conséquences des changements technologiques, la loi ne devrait pas intervenir à leur endroit.
- b) La loi devrait statuer sur le cas où les parties contractantes décident mutuellement qu'elles ne veulent pas dans leur convention de dispositions concernant expressément les changements technologiques.
- c) En aucune circonstance, on ne doit déclencher une grève pendant la durée d'une convention collective.

Les propositions du bill C-183 prennent acte des principes a) et b) ci-dessus à l'article 149 (2) c) (i) et (ii). Cependant, l'exigence que contient cet article lie les deux conditions ensemble. Autrement dit, la convention doit non seulement comprendre des dispositions explicites destinées à aider les employés touchés par un changement technologique, mais encore les parties contractantes doivent renoncer aux articles 150, 152 et 153. Il est extrêmement improbable qu'un comité syndical de négociations accepterait cette clause de renonciation à moins de s'en servir comme «monnaie d'échange» pour soutirer de l'employeur quelque concession d'un autre ordre.

It seems to us that either one of the two conditions should stand on its own and that either one should be sufficient on its own to exclude application of Sections 150, 152, and 153, and we so submit. This could be done quite simply by substitution of the word "or" for the word "and" between paragraphs (i) and (ii) of Section 149 (2) (c).

It is clear that if the word "and" remains and the double condition must be met, two things will occur: firstly, the negotiation of mutually acceptable procedures for ameliorating the consequences of technological change will be inhibited; secondly, the balance of bargaining power will be tilted even further in favour of the unions by requiring their specific waiver of those statutory provisions referred to above.

With regard to principle (c) noted above, we suggest the inclusion of a suitable provision in the legislation that provides for "final settlement" without work stoppage during the term of the agreement. This would be in accord with those provisions contained in Section 155 of the Bill that calls for final settlement, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties bound by the collective agreement.

We suggest that Section 150 of the Bill be revised so as to include provision for withdrawal of notice on the part of the employer should he decide not to continue with a proposed technological change. Without such provision, there is an inference in the present language that once notice is given the change must go forward. We feel sure that such is not the intention of this Section, but such a change would clarify the situation.

SUPERVISOR EMPLOYEES

We wish to confirm our position with regard to these provisions (Section 125 (4)) and to underline our concern with respect to the expressed intention to include supervisory employees in bargaining units.

It is our belief—expressed many times in the past few years—that one important key to the improvement in labour-management relations for the future lies in the important role of first-line supervisors. It seems to us that as corporations and trade unions increase in size, there is a corresponding lengthening of the lines of internal communications within both types of organizations. The worker, therefore, is dependent upon first-line supervisors and shop stewards for his day to day link with the management of company and union respectively. It is our submission that the inclusion of first-line supervisors into the bargaining unit will destroy their capability to truly supervise.

We recommend that the present authority vested in the Canada Labour Relations Board to determine who is an "employee" for the purpose of inclusion in a unit appropriate for bargaining remain unchanged in the new legislation.

CERTIFICATION AND DE-CERTIFICATION

We cannot accept the 35 per cent representation as being a reasonable indication that an application for certification be entertained by the Board, and we strongly urge that this figure be maintained at 50 per cent. Furthermore, we suggest that a 50 per cent vote in favour should be cast by the employees making up the bargaining unit rather than on the basis of those voting as proposed in the Bill. We also urge once again the further consideration be given

Il nous semble que l'une et l'autre des deux conditions devraient être indépendantes et que chacune devrait en elle-même être suffisante pour exclure l'application des articles 150, 152 et 153, et nous demandons qu'il en soit ainsi. Ce serait très simple à faire en changeant «et» par «ou» entre les alinéas (i) et (ii) de l'article 149 (2) (c).

Il est clair que si le mot «et» demeure et qu'il faille remplir la double condition, il se produira deux choses: premièrement, cela freinera la négociation de méthodes mutuellement acceptables pour l'amélioration des conséquences d'un changement technologique; deuxièmement, on déplacera encore davantage l'équilibre du pouvoir de négociation en faveur des syndicats en exigeant qu'ils renoncent expressément aux dispositions statutaires mentionnées.

Quant au principe c) énoncé ci-dessus, nous suggérons que l'on insère dans la loi une disposition appropriée qui permette un «règlement définitif» sans arrêt de travail pendant la durée de la convention. Cela serait conforme aux dispositions de l'article 155 du bill qui demande le règlement définitif, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant entre les parties à la convention collective.

Nous suggérons que l'article 150 du bill soit remanié de façon à permettre à l'employeur de retirer son avis s'il décide de ne pas donner suite à un projet de changement technologique. Faute d'une telle disposition, le libellé actuel implique qu'une fois l'avis donné, le changement doit se faire. Nous sommes certains que ce n'est pas ce que veut cet article, mais une telle modification éclaircirait la situation.

EMPLOYÉS DE SURVEILLANCE

Nous voulons confirmer notre position en ce qui concerne ces dispositions (article 125 (4)) et souligner notre inquiétude quant à l'intention exprimée d'inclure les employés de surveillance dans les unités de négociations.

Nous avons la conviction, exprimée maintes fois ces dernières années, que le rôle important des surveillants immédiats est un important facteur de l'amélioration future des relations patronales-ouvrières. Il nous semble qu'à l'accroissement de la taille des corporations et des syndicats correspond un allongement de la ligne des communications internes, dans ces deux sortes d'organisations. L'employé dépend donc des surveillants immédiats et des délégués syndicaux pour ses relations quotidiennes avec la direction de la compagnie et du syndicat respectivement. Nous soutenons que l'inclusion des surveillants immédiats dans l'unité de négociation détruira leur possibilité de vraiment surveiller.

Nous recommandons que la nouvelle loi ne change rien au pouvoir, conféré actuellement au Conseil canadien des relations ouvrières, de décider qui est un «employé» pour les fins de son inclusion dans une unité appropriée de négociation.

ACCREDITATION ET DÉSACCREDITATION

Nous ne pouvons accepter qu'une représentation de 35 p. 100 soit, pour le Conseil, une indication raisonnable de la recevabilité d'une demande d'accréditation, et nous demandons fermement que ce chiffre demeure à 50 p. 100. En outre, en ce qui concerne les 50 p. 100 des voix pour, nous estimons qu'il devrait s'agir de 50 p. 100 des employés composant l'unité de négociation plutôt que 50 p. 100 des votants, comme on le propose dans le bill. Nous deman-

to the Board conducting a secret ballot among those employees who would be included in the bargaining unit.

dons instamment aussi, encore une fois, que l'on étudie plus à fond la possibilité que le Conseil tienne un scrutin secret auprès des employés qui seront inclus dans l'unité de négociation.

ACCREDITATION OF EMPLOYER GROUPS

By way of introduction to our submission on this matter, we would like to comment as follows:

1. The form of our recommendation has been determined by a series of meetings held within the Employers' Council with people who are affected by federal legislation, and the submission made is endorsed by those groups.

2. We feel most strongly that the current trend of inflationary wage settlements must be halted, and an important aid in this regard would be provided by a bargaining structure that gives equal opportunity to both sides of the bargaining table in terms of organization.

As previously stated in this brief, it is our feeling that the proposed legislation is calculated to further the balance of power on the labour side of the table. It is our contention that adequate provision within the legislation for accreditation of appropriate employer groups would at least be some small measure toward equilibrium. Furthermore, we are of the opinion that such provision would not be looked upon unfavourably by labour unions. This opinion is supported by the fact that some officials of the International Brotherhood of Teamsters have endorsed such an approach to collective bargaining and we have heard little from other groups of organized labour to indicate that they would be opposed to accreditation.

3. We are aware of the feeling on the part of some that accreditation programs now in place in some areas are not working very well. On the other hand, we believe that accreditation is working extremely well in British Columbia.

4. We do not think that Sections 131 and 132 as written in the proposed legislation adequately provide for accreditation as a result of employer initiative. The proposal as written would seem to direct the Canada Labour Relations Board to designate employers' organizations only upon application that is initiated from the trade union side.

With these points in mind, we submit for further consideration the attached appendix as an amendment.

LEGAL STATUS FOR UNIONS

In line with the principle previously expressed that unions should face up to responsibilities and obligations that match their rights and privileges, we once again reiterate our view that unions should be recognized as corporate entities and the legislation should be amended to reflect this accordingly.

ACCREDITATION DES ASSOCIATIONS PATRONALES

En guise d'introduction à notre opinion sur cette question, nous aimerions faire les commentaires suivants:

1. Notre recommandation a été conçue à partir d'une série de réunions tenues sous les auspices du Conseil des employeurs avec des gens soumis aux lois fédérales, et ces organisations endossent notre proposition.

2. Nous croyons très fermement qu'il faut enrayer la tendance inflationniste actuelle des ententes salariales, et un facteur important pour y arriver serait une structure de négociation qui donnerait une chance égale aux deux parties négociatrices en tant qu'organisations.

Nous l'avons dit déjà dans le présent mémoire, nous croyons que le projet de loi est conçu de façon à déplacer davantage le déséquilibre du pouvoir en faveur de la partie syndicale. Nous soutenons que si la loi contenait des dispositions satisfaisantes pour l'accréditation d'associations patronales appropriées, cela contribuerait au moins quelque peu à rétablir l'équilibre. En outre, nous sommes d'avis que les syndicats ne verraient pas d'un mauvais œil une telle disposition. Notons, à l'appui de cette opinion, que les dirigeants de la Fraternité internationale des camionneurs ont endossé cette conception de la négociation collective, et nous avons entendu peu de commentaires de la part des autres associations de travailleurs organisés qui permettent de croire qu'elles s'opposeraient à l'accréditation.

3. Nous savons bien que certains considèrent que les programmes d'accréditation appliqués actuellement dans certaines régions ne fonctionnent pas très bien. Toutefois, nous croyons que l'accréditation fonctionne très bien en Colombie-Britannique.

4. Nous ne pensons pas que les articles 131 et 132, tels que conçus dans le projet de loi, envisagent de façon satisfaisante une accréditation qu'un employeur prendrait l'initiative de demander. Le libellé de la proposition semble enjoindre au Conseil canadien des relations du travail de désigner une association patronale comme employeur seulement si la demande vient de la partie syndicale.

Compte tenu de ce qui précède, nous soumettons à plus ample examen l'appendice ci-joint à titre d'amendement.

STATUT JURIDIQUE DES SYNDICATS

Conformément au principe déjà énoncé, à savoir que les syndicats devraient avoir des responsabilités et des obligations qui correspondent à leurs droits et privilèges, nous réitérons notre opinion que les syndicats devraient être reconnus comme personnes morales et que l'on devrait modifier la loi en conséquence.

PUBLIC INTEREST ISSUE

We urge that further consideration be given to the inclusion of appropriate sections in the legislation to provide for speedy and equitable solution of labour disputes that are of an "impact" nature, resulting in adverse affect on the "public interest". Examples of "impact" type disputes to which we refer are Towboats and Longshoring during 1970 negotiations in B.C.

Conclusion

The above comments and recommendations are submitted in the interests of an improved climate in the field of "labour-management" relations. Canada, as a nation, must export to live. We cannot maintain high living standards for the people of this country unless all segments of the community provide input into the economic equation. Productivity through technological change and human endeavour is the key to maintenance of, and improvement in, our position in the market place.

Government, Management and Labour all have an important part to play in this economic effort. It seems to us that it is incumbent upon management and labour to provide the major thrust in this regard. It is the role of Government to provide the type of legislative framework that will create a positive climate for economic growth and, at the same time, insure an equitable solution for all of the human problems that are inevitably brought about by change and growth.

We trust our comments and recommendations will be considered as part of our contribution to these objectives, and we look forward to appearing before your Committee to assist in any way possible in your important deliberations.

Respectfully submitted,
F. G. Peskett
President and Chief Executive Officer
APPENDIX

INTERPRETATION

"accredited employers' organization" means an employers' organization that is accredited under this Act as the bargaining agent for a group of employers.

1. An employers' organization may, notwithstanding any other provisions of this Act or the provisions of a Collective Agreement, make application to the Board to be accredited as the bargaining Agent on behalf of the employers named in the application.
2. (1) Where the Board

(a) has received from an employers' organization an application for accreditation as the bargaining agent for a group of employers;

(b) has determined the group of employers constitutes a unit appropriate for collective bargaining; and

LA QUESTION DU BIEN PUBLIC

Nous demandons instamment que l'on en étudie davantage la possibilité d'inclure dans la loi des articles appropriés permettant une solution rapide et équitable des conflits de travail qui ont un «effet de choc» entraînant des conséquences contraires au «bien public». La grève du remorquage maritime et du débardage survenue en Colombie-Britannique durant les négociations de 1970 est un exemple de différends de ce genre.

CONCLUSION

Nous présentons les commentaires et recommandations qui précèdent dans le but d'améliorer le climat des relations «patronales-ouvrières». Le Canada, comme pays, doit exporter pour vivre. Nous ne pourrions maintenir un niveau de vie élevé pour la population de ce pays que si tous les secteurs de la communauté fournissent leur apport à l'équilibre économique. La productivité résultant du changement technologique et des efforts de l'homme est la clé du maintien et de l'amélioration de notre position sur le marché.

L'État, le patronat et les travailleurs ont tous un rôle important à jouer dans cet effort économique. Il nous semble qu'il appartient au patronat et aux travailleurs de fournir l'apport principal à cet égard. Le gouvernement a pour rôle de donner un cadre législatif propre à instaurer un climat positif pour la croissance de l'économie et à assurer en même temps une solution équitable à tous les problèmes humains qu'entraînent inévitablement le changement et la croissance.

Nous espérons que l'on verra nos commentaires et nos recommandations comme une partie de notre contribution à ces objectifs, et nous avons hâte de comparaître devant votre Comité pour vous aider autant que nous le pourrions dans vos importantes délibérations.

Respectueusement présenté,
Le président et directeur général
F. G. Peskett
APPENDICE

INTERPRÉTATION

«Association patronale accréditée» désigne une association d'employeurs qui est accréditée aux termes de la présente loi comme agent de négociation pour un groupe d'employeurs.

1. Une association patronale peut, nonobstant toute autre disposition de la présente loi ou les dispositions d'une convention collective, demander au Conseil d'être accréditée comme agent de négociation au nom des employeurs désignés dans la demande.
2. (1) Lorsque le Conseil

a) a reçu d'une association patronale une demande pour qu'elle soit accréditée comme agent de négociation pour un groupe d'employeurs,

b) a décidé que le groupe des employeurs constitue une unité appropriée pour la négociation collective, et

(c) is satisfied that the employers named in the application, or in the application as amended under subsection (2) are members of the organization making the application and have agreed to the accreditation of the applicant as their bargaining agent;
the Board shall, subject to this Part, accredit the employers' organization as the bargaining agent for the employers named in the application.

(2) In determining under sub-sec (b) whether a unit constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining, the Board may include any employers in or exclude any employers from the unit proposed by the employers' organization.

3. Where the Board has granted accreditation under Section 2 the employers' organization shall have sole and exclusive authority to

(a) bargain collectively on behalf of the employers named in the accreditation, and

(b) bind the employers named in the accreditation by collective agreement

for such time as the employer is named in the accreditation, subject to Section 4 of this Part.

4. If an employer named in the accreditation

(a) makes application to the Board during the fourth and fifth months immediately following the execution of a collective agreement on his behalf by the accredited employer organization, and

(b) states reasons acceptable to the Board to have his name deleted from the accreditation,
the Board may delete the employer's name from the accreditation and the employer whose name has been so deleted shall continue to be bound by any collective agreement applicable to his employees that was entered into by the accredited employers' organization.

c) est convaincu que les employeurs désignés dans la demande, ou dans la demande telle que modifiée aux termes du paragraphe (2), sont membres de l'association qui présente la demande et ont accepté que la requérante soit accréditée comme leur agent de négociation,

le Conseil doit, sous réserve de la présente partie, accrédi-ter l'association patronale comme agent de négociation des employeurs désignés dans la demande.

(2) En décidant aux termes de l'alinéa b) qu'une unité constitue une unité appropriée pour la négociation collective, le Conseil peut inclure tout employeur dans l'unité proposée par l'association patronale, ou en exclure n'importe lequel.

3. Lorsque le Conseil accorde l'accréditation aux termes de l'article 2, l'association patronale devient la seule et unique association autorisée

a) à négocier collectivement aux noms des employeurs désignés dans l'accréditation, et

b) à lier par une convention collective les employeurs désignés dans l'accréditation

tant que l'employeur est désigné dans l'accréditation, sous réserve de l'article 4 de la présente partie.

4. Si un employeur désigné dans l'accréditation

a) présente une demande au Conseil durant le quatrième et le cinquième mois qui suivent immédiatement l'entrée en vigueur d'une convention collective négociée en son nom par l'association patronale accréditée, et

b) donne au Conseil des raisons acceptables pour que son nom soit radié de l'association accréditée,
le Conseil peut radié de l'association accréditée le nom de l'employeur, et l'employeur dont le nom a été ainsi radié continue d'être lié par toute convention collective que l'association patronale accréditée a conclue et qui s'applique à ses employés.

APPENDIX "V"

SUBMISSION
to the
PARLIAMENTARY COMMITTEEon
LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
regarding
BILL C-183
by theCANADIAN RAILWAY LABOUR ASSOCIATION
Ottawa, Ontario

May 1972.

Gentlemen:

On behalf of the members of the Canadian Railway Labour Association and the railway workers whom we represent, we wish to thank you for the opportunity of presenting our views to you regarding Bill C-183.

Our Submission concerning Bill C-183 is substantially the same as our views on Bill C-253 in the last Session of Parliament. We see Bill C-183 as a positive step by the Government to provide innovative leadership in the field of industrial relations. There is no doubt in our minds that it will not only improve current employer-employee relations, but that it will also establish a rational approach to the solution of future problems in this area, especially with regard to technological change. It will do this while at the same time ensuring that the interests of the Canadian public are maintained. We, therefore, are pleased to strongly support the basic principles of Bill C-183.

In our Submission to the Government of Canada of March 6th of this year, we noted that this Government, as well as previous governments, have supported the principle of free collective bargaining. However, we went on to point out that—"Nowhere in Canadian law is an expression of support found. We therefore recommend that included in Bill C-253 should be an unequivocal statement of support for the principle of free collective bargaining". We are pleased that the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization and has seen fit to state its support of free collective bargaining in Bill C-183. We commend them for these actions.

Some parties have argued that the Preamble to Bill C-183 is largely designed to placate certain interest groups and that it is otherwise without importance. We take exception to such a position. As we interpret the Preamble of the Bill, it is a statement of policy on the aims of industrial relations in this country and of the general approach all concerned parties should follow in their efforts to achieve those aims. If our interpretation is correct, the Preamble is not mere verbiage. Rather it is a framework for policy and the remainder of the Bill is an innovative and realistic attempt to put substance on that framework.

On June 5, 1965, an editorial in the Winnipeg Free Press concluded:

"Thus, the first need in the dawning age of automation is a more enlightened and forward-looking attitude in business, labor and government, the ruling triumvirate of any modern industrial society."

APPENDICE «V»

MÉMOIRE
au
COMITÉ PARLEMENTAIRE
surle TRAVAIL, la MAIN-D'ŒUVRE et l'IMMIGRATION
concernant
le BILL C-183
parl'Association des syndicats de cheminots du Canada
OTTAWA (Ont.)

mai 1972

Messieurs,

De la part de ses membres et des employés de chemin de fer qu'elle représente, l'Association des syndicats de cheminots du Canada vous remercie de l'occasion qui lui est offerte de faire connaître son point de vue concernant le bill C-183.

Notre mémoire concernant le bill C-183 est substantiellement le même que pour le bill C-253 lors de la dernière session du Parlement. Le bill C-183 nous paraît refléter un pas sûr par le Gouvernement vers une orientation innovatrice dans le domaine des relations ouvrières. Il ne fait aucun doute qu'en plus de l'amélioration des relations entre employeurs et employés, il résultera un abord rationnel dans la solution des problèmes du genre à l'avenir, particulièrement pour ce qui est du changement technique. Cela s'accomplira et assurera du même coup la sauvegarde des intérêts du public au Canada. Il nous est donc agréable de soutenir énergiquement les principes fondamentaux du bill C-183.

Lors de la présentation de notre mémoire au Gouvernement du Canada au 6 de mars de cette année, nous nous rendions compte que votre Gouvernement, tout comme les administrations antérieures, avait appuyé le principe de la convention collective libre. Toutefois, nous vous faisons remarquer que l'expression «appui ne se trouve nulle part dans les lois du Canada. Nous proposons donc que soit insérée dans le bill C-253 une déclaration non équivoque d'appui du principe de la négociation collective libre.» Il nous est agréable que le Gouvernement du Canada ait ratifié la Convention n° 87 de l'Organisme international du Travail et qu'il ait été jugé approprié d'appuyer ainsi les négociations collectives libres dans le bill C-183. Voilà qui est louable!

Certains ont prétendu que le préambule du bill C-183 vise plutôt à apaiser particulièrement des groupes d'intéressés et que par ailleurs le bill n'est d'aucune importance. A exception près, nous interprétons le préambule du bill en tant qu'une déclaration d'une ligne directrice quant au but des relations ouvrières au pays, et l'abord général que devraient suivre tous les intéressés en cause dans leurs efforts à atteindre ce but. Si notre interprétation est juste, le préambule n'est pas un simple verbiage. Il dessine plutôt la ligne directrice et quant au reste du bill, il y a indice d'un effort réel et innovateur d'une tâche fructueuse.

Dans un article daté au 5 juin 1965 qui parut dans le *Winnipeg Free Press*, il s'y lisait la conclusion:

«Ainsi, le besoin initial se dessine à l'aube de l'automatisation par un abord plus éclairé vers une orientation dans les affaires, le travail et le gouvernement, ce qui doit constituer le triumvirat de commande dans toute société industrielle moderne.»

When Bill C-183 is viewed in general terms, it represents the Government's attempt to meet this contemporary challenge and to encourage the other parties in our industrial relations system to do likewise. It is for this reason that we support the Bill in principle and remain ready to maintain a positive attitude to the problems with which it deals.

PREAMBLE

We are disturbed to find in Bill C-183 what appears to be a conflict between the principles set forth in the Preamble of the Bill, which gives effect to Convention No. 87 of the International Labour Organization's Convention No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation) of 1958, which Canada has also ratified, on the one hand, and the application of specific sections of Bill C-183 on the other hand. We are referring to those sections of Bill C-183 concerning technological change which will come into force only when the Canada Labour Relations Board finds that a 'significant number' of employees are affected.

The Convention on Discrimination, 1958, of the International Labour Organization defines discrimination in Article I (b) as:

"Such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers and workers organizations, where such exist, and with other appropriate bodies."

Further, in the Discrimination Recommendation, 1958 of the International Labour Organization, it states in Part II (Formulation and Application of Policy) that:

"Each member should formulate a national policy for the prevention of discrimination in employment and occupation. This policy should be applied by means of legislative measures, collective agreements between representative employers 'and workers' organizations or in any other manner consistent with national conditions and practice, and should have regard to the following principles . . .

(b) All persons should, without discrimination, enjoy equality of opportunity and treatment in respect of . . .

(iv) Security of tenure of employment;

(c) In collective negotiations and industrial relations the parties should respect the principle of equality of opportunity and treatment in employment and occupation, and should ensure that collective agreements contain no provisions of a discriminatory character in respect of access to, training for, advancement in, or retention of employment or in respect of the terms and conditions of employment."

As we interpret the above provisions of the International Labour Organization's Convention No. 111, there is a direct conflict between them and Section 152(2) of Bill C-183. By establishing a criteria of 'significant number', the Government has established a method whereby workers equally adversely affected by technological change, but employed in bargaining units of different sizes, may receive totally different treatment under the law. In one case, an employee's interests may be protected by this Bill's provisions regarding advance notice of technological change, and in another case his interests would not be so protected. We are unable to understand why this Government which has taken an active role in attempting to

Le bill C-183 en ensemble reflète l'effort du Gouvernement à vouloir accepter ce défi contemporain et encourager ainsi les autres parties afférentes au système des relations ouvrières à faire de la sorte. Voilà pourquoi nous appuyons le bill en principe et que nous sommes fermes dans notre abord aux problèmes qui s'y rapportent.

PRÉAMBULE

Nous sommes inquiets au sujet du bill C-183 de ce qui nous paraît être contradictoire aux principes énoncés dans le préambule de ce bill qui d'une part, donne effet à la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du Travail à l'égard de sa Convention n° 111 sur la discrimination (embauchage et situation) de 1958, qui a été ratifiée également par le Canada, et d'autre part, de l'application des articles spécifiques du bill C-183. Nous visons les articles du bill qui traitent du changement technique et qui ne prendront effet que si le Conseil canadien des relations ouvrières y trouve un «nombre important» des employés affectés.

La Convention de 1958 sur la discrimination en donne la définition suivante à l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 1:

«Telles distinction, exclusion ou préférence quelconques ayant l'effet d'annuler ou d'assimiler l'opportunité égale ou la considération, soit pour l'embauchage ou la situation selon qu'il serait déterminé par le membre concerné après consultation auprès des employeurs représentatifs et auprès des syndicats de travailleurs, s'il y a, et auprès d'autres groupes appropriés.»

Par ailleurs, il est déclaré dans la Partie II (Formulation et Application de politique) dans les recommandations de 1958 dudit organisme:

«Chaque membre devrait formuler une politique nationale en vue de prévenir toute discrimination dans l'embauchage et dans les situations. Une telle politique devrait s'appliquer par dispositions législatives, négociations collectives, entre employeurs représentatifs et 'travailleurs' organisés, ou de toute autre façon conforme à la pratique ou aux conditions nationales, et telle politique devrait être conforme aux principes suivants . . .

b) Toute personne devrait jouir de l'opportunité égale et de la même considération sans aucune discrimination . . .

(iv) Sécurité d'emploi;

c) Au cours des négociations collectives et des relations ouvrières, les intéressés devraient respecter le principe de l'opportunité égale et de la même considération dans l'embauchage et dans la situation et ils devraient veiller à ce que les négociations collectives écartent toute question à caractère discriminatoire tant à l'accès, à l'entraînement, à l'avancement ou au maintien d'emploi ou aux termes et conditions d'embauchage.»

D'après notre interprétation des dispositions de la Convention n° 111 de cet organisme, nous y voyons un conflit direct entre elle et le paragraphe 1 de l'article 150 du bill C-183. Le critère qui détermine un «nombre important» indique que la méthode du Gouvernement est de veiller à ce que les travailleurs qui du même coup seraient affectés d'une façon adverse par le changement technique mais qui seraient affectés au groupe de négociations auxquelles comprendraient un nombre de personnes différent, que ces travailleurs peuvent être traités d'une manière totalement différente selon la loi. D'une part, les intérêts d'un employé peuvent être protégés aux termes des dispositions de ce bill quant au préavis d'un changement technique, et

ensure equal treatment and eliminate all forms of discrimination has seen fit to include within a Bill such a discriminatory clause. Such action is not consistent with the Government's activities and as a matter of principle we must oppose it.

We contend that the use of 'significant' is ill-advised and that its retention will only lead to uncertainty and difficulty in industrial relations in the future. There are several reasons for our position. First, the term may be interpreted in relation to the number of workers affected by technological change on a percentage basis. The number of workers that would be 'significant' according to this interpretation would vary in each case. We know of no objective criteria which could be used to determine exactly what number of employees would constitute a 'significant' number in such a situation. The use of such a definition would not in our view be equitable, even if such an objective criteria could be found, because it would be based upon abstract numbers and percentages rather than the seriousness of the condition facing the affected workers and their communities. For example, in the railway industry, if ten percent of the rail workers were displaced in a town in Northern Ontario, this would be a substantially different situation than if ten percent of the rail workers were displaced in a major rail centre such as Winnipeg or Toronto. The smaller community in Northern Ontario might well find itself in a far more difficult situation than would a major metropolitan area such as Toronto. The possibility of the displaced workers finding alternative employment would also be substantially different between the two communities.

We suggest that the Government in its attempts to find a solution to disputes arising out of technological change may have created a criteria which will cause many social and economic problems in the smaller communities throughout Canada. The Government's efforts to ameliorate hardship and suffering in some areas may in fact be a casual factor of hardship in other areas.

Secondly, and more important, we do not accept the premise which is basic to these sections of the Bill, namely that the applicability of these provisions should be determined according to the number of employees to whom the collective agreement applies. To our mind, these provisions of the Bill should be equally applicable to all workers. No worker should receive what amounts to preferential treatment based upon the number of persons covered by a collective agreement. Rather, we would argue that these sections should apply equally to all workers regardless of the number of persons covered by an agreement.

Thirdly, we see in the usage of the term 'significant' a major departure from the Canadian labour legislation of the past. At the present time the legislation is applied equally to all members of a bargaining unit. The union must represent all the workers of that unit equally; the employer grants the same conditions to all employees. The achievement of this equality is the result of a long and sustained effort on the part of trade unions. We oppose its elimination and the substitution of a system which is by its very nature unequal and discriminatory. We would point out also that the equality of treatment of employees in a bargaining unit is a factor which many employers favor,

d'autre part, les intérêts de l'individu seraient ignorés. Il nous est difficile de comprendre pourquoi le Gouvernement après s'être efforcé de sauvegarder la considération égale et de supprimer la discrimination sous toute forme, ait jugé approprié d'inclure dans le bill une telle clause discriminatoire. Une telle attitude ne nous semble pas conforme aux efforts du Gouvernement et nous nous y opposons en principe.

Nous contestons que l'usage de l'expression 'important' est de mauvais aloi et qu'en la retenant, cela n'engendrait que l'incertitude et l'ennui au cours des relations ouvrières à l'avenir. C'est là notre position pour plus d'une raison. En premier lieu, l'expression s'interprète au regard du nombre de travailleurs affectés par le changement technique en tant que pourcentage. Le nombre de travailleurs censément 'important' selon l'interprétation pourrait différer à chaque instant. Nous ignorons le critère de base qui servirait à déterminer exactement le nombre d'employés qui constituerait un 'nombre important' dans un tel cas. Une telle définition, à notre avis, serait injuste même si tel critère fut découvert, parce que la base serait d'après des chiffres abstraits et des pourcentages, et non selon le fait réel des conditions afférentes aux travailleurs et à leurs agglomérations. Quant à l'industrie ferroviaire par exemple, si 10 p. cent des cheminots étaient déplacés d'une ville dans le Nord ontarien, cela représenterait une situation considérablement différente de celle où il y aurait 10 p. cent des cheminots déplacés d'un centre important de chemin de fer tel que Winnipeg ou Toronto. La faible agglomération dans le Nord ontarien serait dans une situation plus épineuse qu'un

Nous avons l'impression que le gouvernement en s'efforçant de régler les différends qui résultent d'un changement technique, ait fixé un critère qui engendra maints problèmes au plan social et économique dans les agglomérations les plus faibles à travers le Canada. Le Gouvernement dans ses efforts d'alléger le dur temps éprouvé dans certains milieux contribuerait en sorte à répandre le dur temps dans les autres régions.

En deuxième lieu, et ce qui est plus important, nous n'acceptons pas le fait que fondamentalement à ces articles du bill, notamment, il y ait que l'application de ces dispositions soit déterminée d'après le nombre d'employés affectés par une convention collective. À notre avis, ces dispositions du bill devraient s'appliquer équitablement à tous les travailleurs. Aucun travailleur ne devrait jouir d'une considération de préférence au nombre de personnes visées par une convention collective. Nous contestons plutôt que ces articles doivent s'appliquer équitablement à tous les travailleurs peu importe le nombre de personnes visées par la convention.

En troisième lieu, l'usage de l'expression 'important' nous paraît refléter une divergence sérieuse à l'encontre de toute disposition législative antérieure sur la main-d'œuvre au Canada. À l'heure actuelle, les dispositions législatives s'appliquent équitablement à tous les membres d'un groupe de négociations collectives. Le syndicat se doit de représenter équitablement tous les travailleurs; l'employeur accorde les mêmes conditions à tous les employés. L'accomplissement de cette égalité s'avère le résultat des efforts longs et soutenus de la part des syndicats. Nous résistons à la suppression ou à la substitution d'un système lequel en lui-même est non équitable et discriminatoire. Il

especially those who use modern managerial techniques in their establishments.

In addition to upsetting a basic principle the use of the term 'significant number' will place a burden on the Canada Labour Relations Board. We question if the Board will be able to properly and equitably deal with the issues which come before it based on this term. This is because there is no definition of the term 'significant'. We are, of course, assuming that the Government is not using significant in its literal sense since in so doing it would imply that many, if not most, workers are without importance.

We conclude this section of our presentation by pointing out that there are two accepted criteria in the Common Law for good legislation. The first is that the law must be knowable. We do not think that the meaning of the term 'significant' as it is used in Bill C-183 is knowable. Secondly, the law should apply equally to all citizens. If the criteria of significant numbers remains in the Bill, the law will not apply equally to all. We further suggest that Sections 149-153 of Bill C-183 as they are now written are in conflict with the Discrimination Convention of 1958 of the International Labour Organization and that Section 149-153 should be suitably changed to eliminate their discriminatory character and to ensure the compliance of Bill C-183 both with the spirit and letter of the International Labour Organization Convention.

TECHNOLOGICAL CHANGE—GENERAL

We view Sections 149-153 of Bill C-183 as being among the most important sections of the Bill. These sections are also among the most controversial in the Bill. This is to be expected because, with the possible exception of the Preamble, the basic issues involved in Sections 149-153, both economic and philosophical, have the broadest and most long-term implications for Canada. We hope that all participants are aware of this. What is involved in these sections is the statement of a general policy regarding a most basic issue of Canadian industrial relations. If successful, this statement will provide the legal foundation for the satisfactory resolution of conflict in the industrial areas. To be satisfactory, it must deal equitably not only with the immediate issues in a dispute, but also with all parties to the dispute. It must also ensure that the public's interest is well served.

The Bill is designed to regulate and facilitate collective bargaining and industrial relations in this country. To the extent that the Bill achieves this end, it will certainly benefit both the parties to any agreement and also the Canadian public. The parties to an agreement will continue to have the right and obligation to determine between themselves the substance of any agreement.

Employers have argued that Sections 149-153 are biased toward labour. We strongly disagree for several reasons. First, the argument put forward by the employers is based upon questionable assumptions. Implied in their argument is the assumption that workers will be opposed to technological change. This is not necessarily true, certainly not as a general rule. Technological change can serve to ease, if

est à remarquer également que la considération envers les employés au cours des négociations collectives constitue un élément bien vu par plusieurs employeurs particulièrement ceux qui ont recours à la gestion moderne à l'égard de leur effectif.

En plus de renverser le principe fondamental, l'usage de l'expression 'nombre important' imposera un fardeau sur le Conseil canadien des relations ouvrières. A ces termes, nous doutons que le Conseil puisse solutionner d'une façon appropriée et équitable, les causes dont il sera saisi; et ceci parce qu'il n'existe aucune définition de l'expression 'important'. Évidemment, il est à présumer que le Gouvernement n'interprète pas l'expression 'important' au sens littéraire parce que, en ce faisant, cela signifierait que plusieurs sinon la plupart des travailleurs seraient de peu d'importance.

Nous terminons cette partie de notre mémoire en soulignant deux critères acceptables dans le droit coutumier en vue de dispositions législatives salutaires. Il importe tout d'abord que la loi soit compréhensible. L'interprétation de l'expression 'important' ne nous paraît pas claire d'après son usage dans le bill C-183. Deuxièmement, la loi devrait s'appliquer équitablement à tous les citoyens. Si le critère 'nombre important' fera partie du bill, la loi ne pourra s'appliquer équitablement à tous. Nous vous suggérons en plus que les articles 149 à 153 de la façon rédigée dans le Bill C-183 sont contradictoires à la Convention de 1958 de l'Organisation internationale du Travail sur la discrimination et que les articles 149 à 153 doivent être modifiés convenablement en vue de supprimer le caractère discriminatoire y renfermé et en vue de sauvegarder la conformité du bill à l'intention et à la lettre de la Convention de l'Organisation internationale du Travail.

CHANGEMENT TECHNIQUE—GÉNÉRALITÉS

Les articles 149 à 153 du bill C-183 nous semblent être les parties les plus en relief. Ces articles du bill sont exposés à la plus grande controverse. Il faut s'y attendre parce qu'à l'exception du préambule, les questions fondamentales, tant au plan économique que philosophique, qui sont traitées dans les articles 149 à 153, dégèneront des implications vagues et de longue durée au pays. Nous espérons que tous les intéressés s'en rendent compte. Il ressort de ces articles la déclaration d'une politique générale sur une question fondamentale concernant les relations ouvrières au Canada. Si fructueuse soit-elle, cette politique constituera la base judiciaire de solutionner tout conflit au domaine industriel. A cette fin, cette politique doit traiter équitablement non seulement des différends en cours à l'heure actuelle, mais elle devra aussi servir à transiger avec les parties. Il faut également assurer que les intérêts du public soient sauvegardés.

Le bill a pour but de contrôler et de faciliter les négociations collectives et les relations ouvrières au pays. En autant que le bill atteigne son but, les avantages seront certes fructueux aux parties de toute convention ainsi qu'au public au Canada. Les parties d'une convention conserveront le droit et auront l'obligation de déterminer entre eux la teneur d'une convention quelconque.

Certains employeurs ont soutenu que les articles 149 à 153 visent la main-d'œuvre. Pour plus d'une raison, nous contestons la chose. Tout d'abord, la réfutation des employeurs se base sur des prétextes discutables. Ils prétendent ainsi que les travailleurs s'opposeraient au changement technique. Ceci n'est pas tout à fait juste, du moins d'une façon générale. Le changement technique peut faci-

not eliminate, many of the arduous and boring aspects of work. It can provide greater freedom and a healthier environment on the job site. These aspects of technological change are welcomed by workers. They also welcome the introduction of new equipment which provides the possibility of increasing their productivity. Those who disagree neglect the fact that productivity in Canada is among the highest in the world. It has been so for a long time and Canadian workers wish it to continue. They are aware of the many benefits which they receive because of their high productivity. In the past, as well as the present, labour has been a frequent ally of management in the introduction of technological changes. Canadian trade unions are not filled with Luddites.

What we and our members are opposed to is the introduction of technological change without due consideration being given to the human costs which are frequently involved. In other words, there are public as well as private costs to be considered. All too frequently the public costs are not considered by an employer because they fall on him only indirectly. They fall on the shoulders of the worker and his family directly in the form of displacement, unemployment, loss of income and frequently a lowering of his worth in his own eyes and those of his family and friends.

Increasingly there is the realization on the part of employers that they have an obligation to their workforce of planned future changes which will materially affect the workers' jobs or even eliminate them. Not only it there an obligation to provide advance notice, there is also an obligation that both parties should engage in meaningful negotiations to attempt to reach agreement on the most satisfactory methods of adjusting to the new situation. Increasingly collective agreements are requiring such activities based upon a recognition of the employees' property rights to a job. This principle was stated by Professor Kahn-Freund of Oxford University when he said:

"If an employee's property in his job should be, in effect, expropriated as society seeks more efficient forms of production, he is entitled to receive compensation."

The ability of the two parties to re-open negotiations during the period of the agreement in order to resolve issues arising from technological change is seen by us to be necessary if equity and fairness are to be preserved in the midst of rapidly advancing technological change.

As Justice Samuel Freedman remarked in his Report on Canadian National Railways "Run-throughs".

"But what happens when a technological change releases a factor of production called labour? Clearly it poses problems not so easily written off or disposed of. The old concept of labour as a commodity simply will not suffice; it is at once wrong and dangerous. Hence there is a responsibility upon the entrepreneur who introduces technological change to see that it is not effected at the expense of his working force. That is the human aspect of the technological change, and it must not be ignored."

litter sinon supprimer certains aspects épineux ou même ennuyeux de leur travail. Il peut contribuer à une plus grande liberté et à une ambiance plus salubre au site du travail. Ces aspects du changement technique sont bien vus des travailleurs. L'usage de nouvel équipement est accueilli bien volontiers, ce qui contribue à un surcroît possible de productivité. Ceux qui réfutent ce point ignorent le fait que la productivité au Canada est la plus élevée à travers le monde. Il en a été de même depuis longtemps déjà et les travailleurs canadiens le souhaitent ainsi. Ils sont soucieux des nombreux avantages à soutenir d'une productivité élevée. Par le passé ainsi qu'à l'heure actuelle, la main-d'œuvre s'est souvent alliée à la direction quant à l'introduction de changements techniques. Les syndicats au Canada ne sont pas de la trempe des Luddite en Angleterre.

Ce que nous et nos membres opposent est le changement technique sans aucune considération aux valeurs humaines qui entrent souvent en ligne de compte. Autrement dit, il incombe d'étudier et le coût au public et le coût à l'intérêt privé. Il arrive que trop souvent, le coût au public ne soit pas étudié par l'employeur parce qu'il n'y songe que d'une façon indirecte. Ainsi, le coût affecte le travailleur et sa famille directement sous forme de déplacement, d'embauchage, de pertes de revenu et souvent de la baisse de son avoir, et ceci même aux yeux de sa famille et de ses amis.

De plus en plus se dresse le réalisme devant l'employeur à ce qu'il s'acquitte d'un engagement envers sa main-d'œuvre à l'encontre d'un changement technique qui affectera sérieusement le travailleur ou même au point de s'en dispenser. Il y a non seulement l'obligation d'émettre un préavis mais il y a aussi l'obligation à l'effet que les deux parties doivent négocier sérieusement pour en arriver à une entente fondée sur les méthodes de recyclage les plus satisfaisantes. Les conventions collectives sont à l'effet d'insister davantage sur le fait qu'il faut reconnaître que le travailleur a droit à une situation. Ce principe fut souligné par le professeur Kahn-Freund de l'Université d'Oxford lorsqu'il déclarait:

«Si la situation d'un employé au sens de sa propriété est de fait menacée d'une expropriation par suite d'un moyen plus efficace de la productivité exigée par la société, cet employé a droit à l'indemnisation».

A notre avis, la réussite des deux parties à réentamer les négociations pendant la durée de la convention afin de solutionner des questions afférentes au changement technique, constitue le pas essentiel vers la sauvegarde d'une méthode équitable et juste pendant l'intermède d'une évolution technique rapide.

Tout comme le remarquait M. le juge Samuel Freedman dans son rapport sur les parcours étendus (run-throughs) des chemins de fer Nationaux du Canada:

«Qu'arrive-t-il après la libération d'un élément de productivité appelé la main-d'œuvre quand celle-ci est affectée par un changement technique? Évidemment il se pose des problèmes ni faciles à résoudre ni simples à écarter. L'ancien concept de ce qu'est la main-d'œuvre au sens d'une utilité ne suffit pas; il est par le fait même faux et menaçant. Or, l'obligation relève de l'employeur qui introduit un changement technique, de veiller à ce que la mise en œuvre de ce changement ne soit pas effectuée aux dépens de sa main-d'œuvre. Voilà l'abord naturel au changement technique et il ne faut pas l'ignorer.»

We agree completely with these views of Justice Freedman. We do not think that they can be considered in any way radical. The principle involved here is precisely the same one that is at the heart of our system of unemployment compensation, safety standards, and increasingly environmental legislation. Rights imply obligations. We are not challenging the rights of employers. We are rather attempting to emphasize the obligations which, to our mind, are inherent in those rights.

Secondly, the employers assume, although they realize full well that it is incorrect, that a worker's productivity is constant all the time he is on the job. They fail to consider the potential drop in productivity which may result because of a loss of morale when a worker and/or his representatives are not meaningfully consulted about proposed changes in working methods and conditions. We suggest that the cost of re-opening negotiations because of technological change as proposed by the Bill, while it may result in a delay in the introduction of new equipment, can, in fact, reduce costs in the long-run because the new equipment will be used more efficiently and workers will not suffer the loss in morale which would otherwise be the case. The reduction of long-run costs will be to everyone's advantage including the general public, which should receive its benefits in the form of lower prices. Such negotiations would also serve to eliminate many of the social costs created by technological change.

These points assume even greater weight during periods such as the present one where there is great unemployment. Workers very naturally are concerned about their job security. As Professor Selig Perlman noted many years ago, an awareness of the scarcity of opportunity is seldom far from the forefront of a worker's thoughts. This scarcity consciousness may frequently be their major concern. This concern may result in various attempts to preserve and to extend what work is known to exist and such efforts will frequently lead to a reduction in productivity. Such occurrences benefit no one. All parties would be better served if there was full and frequent consultation between labour and management. Such consultation would provide both the atmosphere and opportunity for both sides, along with the appropriate governmental bodies to attempt to overcome potential problems rather than possibly undermining each other's efforts for their own short-term gain, but to everybody's long-term cost.

Thirdly, we suggest that the trade unions are no more eager to re-open collective bargaining negotiations than are the employers, except in circumstances which make such action absolutely necessary. The reluctance of both sides to enter into negotiations during the term of an agreement will serve as a stimulus for both parties to approach regular contract negotiations with considerable planning and thought. As to the nature of their relationship during the following years, we believe it will act to benefit all parties to the negotiations as well as the public which has much to gain by having industrial peace, workers with high productivity and morale, and financially sound businesses.

Section 152 of the Bill provides for the re-opening of negotiations during the term of the agreement under certain circumstances. We support this provision very strongly despite the fact that it will have little, if any, effect upon our own members. Those who oppose this section appear to base their opposition upon (1) tradition and (2) the

Nous sommes fermement d'accord avec la pensée du juge Freedman, et nous ne voyons pas comment elle pourrait être radicale. Le principe en cause est précisément le même à la base de notre système d'indemnisation contre le chômage et les standards sur la sécurité et en plus forte proportion des dispositions législatives en ambiance. Les droits évoquent les engagements. Nous ne doutons pas des droits des employeurs. Mais nous nous efforçons plutôt de souligner les engagements qui, à notre avis, sont inhérents.

Ensuite, les employeurs présument que la productivité d'un travailleur est constante à tout moment de son travail, même si l'employeur sait fort bien que cela est inexact. L'employeur semble ignorer le fait d'une baisse considérable de la productivité laquelle résulterait du moral affaibli d'un travailleur ou de ses représentants par suite d'un manque de consultations sérieuses sur les changements afférents aux méthodes et conditions de travail. Nous opinons que le coût de réentamer les négociations à cause d'un changement technique tel que prévu dans le bill, et même si l'en résulte un délai d'installation de nouvel équipement, cette réentamation peut de fait alléger le coût à la longue parce que ce nouvel équipement sera employé plus efficacement et que les travailleurs n'éprouveront pas un affaiblissement du moral, ce qui autrement en résulterait. L'assainissement des frais de longue portée bénéficierait à tous, y compris le public en général, lequel devrait bénéficier des frais réduits. De telles négociations contribueraient à supprimer maints coûts sociaux attribuables au changement technique.

Ces points s'aggravent davantage pendant les moments que nous traversons à l'heure actuelle au regard du chômage qui sévit. Les travailleurs sont enclins à se soucier de la sécurité de leur situation. Tout comme le remarquait le professeur Selig Perlman, il y a plusieurs années déjà, le travailleur n'écarte guère de ses soucis la pénurie d'opportunité, et bien souvent il est saisi de cette crainte. Son inquiétude le pousserait par des moyens divers à faire durer un travail encore en vogue, ce qui contribuerait à une productivité affaiblie. Une telle condition n'est guère avantageuse à personne. Toutes les parties auraient à y tirer un meilleur avantage par suite d'une consultation fréquente et fructueuse entre la main-d'œuvre et la direction. De telles consultations contribueraient avantageusement au milieu et à l'opportunité des deux parties, y compris les agences appropriées du Gouvernement, en vue d'un meilleur rendement, plutôt que miner les efforts d'une partie et de l'autre en voulant un avantage de courte durée mais très coûteux à la longue pour tout le monde.

Troisièmement, nous opinons que les syndicats ne sont pas plus pressés que les employeurs à la réentamation des négociations collectives, sauf les circonstances qui s'imposent, et ceci au cas d'une nécessité absolue. A cause de la répugnance des deux parties à réentamer les négociations durant le terme d'une convention quelconque, il découle un certain essor à vouloir que les deux parties s'entretiennent, soit, à l'étude et à la planification durant les négociations collectives régulières. Quant à leurs rapports pour les années à venir, nous croyons que de telles négociations bénéficieraient aux parties et au public, lequel mérite bien la paix ouvrière, la productivité accélérée, le bon moral et les affaires solvables.

L'article 152 du bill pourvoit, à certaines circonstances, à ce que les négociations soient réentamées pendant le terme de la convention. Nous appuyons cette disposition très fermement même si elle a bien peu d'effet sur nos propres membres. Ceux qui s'opposent à cet article paraissent le faire à cause de 1) la tradition et 2) la prétention 'ceteris

assumption of *ceteris paribus*. In this instance we see little merit in either of those two factors. Tradition has its place, as we recognize. It serves to add stability and continuity to changing situations. The role of tradition can also be negative. It can act to retard change when change is sorely needed. In the past having contracts with fixed terms where negotiations could not be re-opened during the contract period provided a degree of stability that was felt necessary by all parties. But times change and with them old needs diminish and new ones arise. This tradition is now creating numerous situations of instability and uncertainty because of the dynamic changes occurring in our productive processes. The cost of signing and agreement which cannot be re-opened is rising rapidly. Serious questions are now being asked regarding the wisdom of signing three-year contracts. Some unions are increasingly of the view that if they are to represent their members welfare adequately especially concerning issues dealing with technological change, they will have to return to shorter contracts. This would be a backward step. An obvious and workable method to prevent such a development is provided in Bill C-183. Secondly, the assumption of *ceteris paribus* is not valid. Other things are not constant. Ours is a highly dynamic world where change is a fact of everyday life. If we are to be able to cope satisfactorily with existing problems we must be willing to recognize and face them as they exist in reality, not as we might wish them to exist.

We are in general accord with the approach of Bill C-183 regarding technological change. The Bill places the burden of action on the parties to a collective agreement. This is where it should be. The Bill also provides for satisfactory methods of dealing with technological change in the event that one or both parties to a collective agreement is unwilling or unable to do so.

DEFINITION OF "TECHNOLOGICAL CHANGE"

Unfortunately we find that the ability of the Bill to encourage the resolution of issues resulting from technological change will be severely curtailed by the definition of technological change in the Bill.

We find that the definition of 'technological change' is too general and will lead to disputes between parties over whether a specific change by management does or does not constitute technological change. We therefore propose that for the purposes of the Bill, technological change be defined as:

"Technological change is understood to mean a change that is deemed by the Canada Labour Relations Board to be one which has a material affect on working conditions as established by practice, custom, or collective agreement."

Our proposal defines technological change in terms which are more specific than those in the Bill and also in the context in which both labour and management think of technological change, i.e., the effect a change will have on current practices. It also has the advantage that there is an ultimate authority, the Canada Labour Relations Board, which will decide whether or not a given change is in fact a technological change.

paribus'. Dans ce cas, nous y voyons très peu de mérite. Il est reconnu que la tradition peut être en cause. Elle peut contribuer à la stabilité des conditions variables d'une façon continue, mais elle peut aussi jouer un rôle nuisible. Ainsi, elle peut contribuer à ralentir un changement, lequel serait grandement nécessaire. Autrefois, les conventions fixes c'est-à-dire lesquelles ne pouvaient être réentamées pendant le terme d'une convention quelconque; telles conventions assuraient une certaine mesure de stabilité, laquelle était censée nécessaire par toutes les parties. Cependant les temps changent et cela signifie un assainissement de nécessités et un accroissement de nouveaux besoins. Cette tradition crée actuellement un bon nombre de situations instables et incertaines à cause des changements dynamiques qui s'innovent au cours du processus de la productivité. Les frais des conventions non sujettes à la réentamation des négociations s'élèvent rapidement. La question se pose sérieusement sur le mérite des conventions trisannuelles. Certains syndicats deviennent de plus en plus convaincus du recours à des conventions de courte durée afin de traiter plus adéquatement du bien-être de leurs membres, particulièrement pour ce qui est des questions d'ordre de changement technique. Ceci constituerait un pas régressif. Le bill C-183 pourvoit évidemment à ce qu'une méthode pratique prévienne un tel dénouement. Ensuite, la prétention '*ceteris paribus*' est non valable. Autres choses sont instables. Nous vivons dans un monde dont le dynamisme effréné évolue à chaque jour. Pour faire face aux problèmes actuels d'une façon satisfaisante, il nous faut les reconnaître en tant que réels et non comme nous voudrions qu'ils soient.

Nous agréons à l'abord du bill C-183 concernant le changement technique. Le bill remet aux parties responsables des conventions collectives, de prendre les mesures qui s'imposent, c'est-à-dire là où la responsabilité doit se situer. Le bill dispose également de moyens efficaces pour traiter du changement technique advenant que l'une ou les deux parties responsables d'une convention collective ne soient pas disposées à ce faire ou qu'elles ne puissent solutionner la question.

LA DÉFINITION DE 'CHANGEMENT TECHNIQUE'

Malheureusement, nous y voyons comment il sera difficile selon le bill à solutionner les questions qui relèvent du changement technique, faute d'une définition adéquate de 'changement technique'.

Nous trouvons que la définition de l'expression 'changement technique' a un caractère trop général et qu'elle pourrait donner lieu à des controverses entre les parties sur la question de savoir si un changement donné émanant de la direction, constitue ou non un changement technique. Nous proposons donc, pour les fins du bill, la définition suivante de l'expression 'changement technique':

«Changement technique' s'entend d'un changement que le Conseil canadien des relations ouvrières juge être un changement qui exercera un effet important sur les conditions de travail établies par l'usage, la coutume ou une convention collective.»

Nous proposons de définir le changement technique d'une façon plus spécifique que celle qui est renfermée dans le bill ainsi que dans le contexte qui se rapporte à l'opinion qu'ont la main-d'œuvre et la direction sur cette question, en particulier l'effet d'un changement sur les pratiques en cours. Ainsi, il y aurait avantage à ce que le Conseil canadien des relations ouvrières se voit conféré l'autorité absolue afin de décider si un changement introduit peut être de fait un changement technique.

Section 150—In accordance with our proposed change of Section 149, we further suggest that Section 150(1) which currently reads in part:

“... a technological change that is likely to affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of his employees ...”

be altered to read:

“a technological change that constitutes a material change in working conditions.”

We consider this proposed change to be completely in accord with the spirit of the Bill and one which will play an important role in the success of the Bill in coping with technological change. Should any question arise as to whether or not a change proposed during the currency of a collective agreement does constitute a material change in working conditions, we agree that the appropriate body for making such a decision is the Canada Labour Relations Board.

Our reasons for proposing such a change are basic, as we pointed out previously. We believe the Bill, as currently written, would measure the impact of technological change in quantitative terms. This, we contend, is wrong. Rather, technological change should be considered in qualitative terms. A small group of workers, in our view, has just as much right to the protection of Section 151 as does a large group of workers. This is a matter of equity and principle which we think the Government should support.

SECTION 149(2)(c)(ii)

There is another aspect of Section 149 that troubles our Association. We note in this Section that the provisions of Sections 150 to 153 of the Act do not apply in respect of a technological change where an employer and a bargaining agent are bound by a collective agreement that contains provisions relating to the terms and conditions for security of employment likely to be affected by a technological change, or where a collective agreement contains provisions that are intended to assist employees to adjust to the effects of technological change. In view of this, we see no good reason for including in the legislation Section 149, subsection (2)(c)(ii). Under this Section an employer and a bargaining agent would be required to agree that Sections 150, 152 and 153 do not apply during the term of an agreement, if in their view the agreement provides substantially the same protection as the quoted sections of the Act. It seems to our Association that the writing of such an agreement calls for a value judgment on the part of the union that may not be possible until the collective agreement has been in force and has been tested. In addition to this the language seems superfluous in view of the wording of Section 149(2) which quite clearly specifies that Sections 150, 152 and 153 do not apply where a suitable collective agreement covering technological change is in force.

In our view the wording of Section 149 is adequate without the inclusion of the above-mentioned subsection and would leave the decision as to whether or not the collective agreement meets the requirements of Sections 150, 152 and 153 in the hands of the Minister of Labour or the Canada Labour Relations Board.

L'article 150—Conformément à la modification de l'article 149 que nous venons de proposer, nous proposons que la partie du paragraphe 1 de l'article 150 qui est ainsi libellée:

«... un changement technique qui aura vraisemblablement pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important de ses employés ...» soit remplacée par ce qui suit:

«... un changement technique qui constitue une modification importante des conditions de travail ...»

Nous sommes d'avis qu'une telle modification serait entièrement conforme à l'esprit du bill et qu'elle aiderait beaucoup à en faire un instrument efficace dans la solution des problèmes afférents au changement technique. Pour le cas où viendrait à se poser la question de savoir si un changement projeté au cours du terme d'une convention collective constitue ou non une modification importante des conditions de travail, nous proposons qu'une décision soit rendue par le Conseil canadien des relations ouvrières.

Fondamentalement, notre raison de proposer cette modification est que le bill dans sa forme actuelle mesurerait l'impact du changement technique en termes quantitatifs, ce que nous vous le faisons remarquer déjà. Ceci nous paraît une erreur. Le changement technique devrait plutôt être considéré en termes qualitatifs. Selon nous, un petit groupe de travailleurs a autant de droit à la protection prévue à l'article 150 qu'un groupe plus considérable. Il s'agit d'une question d'équité et de principe que le Gouvernement devrait, à notre avis, appuyer.

ARTICLE 149 paragraphe 2 alinéa c) sous-alinéa ii)

Notre Association s'inquiète également au sujet d'un autre aspect de l'article 149. Il est à noter dans cet article que les dispositions des articles 150 à 153 de la loi ne s'appliquent nullement au changement technique quand l'employeur et l'agent des négociations sont liés en vertu d'une convention collective qui renferme des dispositions afférentes aux termes et conditions sur la sécurité d'emploi, lequel serait sujet à un changement technique, ou quand une convention collective renferme des dispositions à l'intention d'aider les employés au recyclage par suite d'un changement technique. Ainsi nous n'y voyons aucune raison valable à ce que soit inclu dans les dispositions législatives le sous-alinéa ii) de l'alinéa c) du paragraphe 2 de l'article 149. En vertu de cet article l'employeur et l'agent de négociations auraient à agréer à ce que les articles 150, 152 et 153 soient inapplicables durant le terme des conventions, à condition qu'à leur avis, la convention pourvoie suffisamment à la même protection selon qu'il y est stipulé dans les articles de la Loi. L'Association croit s'apercevoir que la rédaction d'une telle convention exige un raisonnement d'évaluation de la part du syndicat ce qui ne serait possible que si la convention collective ait été en vigueur et qu'elle en ait été éprouvée. De plus, la rédaction nous paraît superflue à cause des mots renfermés au paragraphe 2 de l'article 149 lequel mentionne suffisamment clair que les articles 150, 152 et 153 sont inapplicables dans le cas d'une convention collective convenable en vigueur sur le changement technique.

À notre avis, les mots renfermés à l'article 149 sont adéquats sans avoir à y inclure le sous-alinéa susmentionné, ce qui laisserait au Ministre du Travail ou au Conseil canadien des relations ouvrières de décider à ce que la convention collective réponde aux exigences des articles 150, 152 et 153.

DEFINITION OF "STRIKE"

Section 107—We must take strong objection to Section (b) of the definition of a strike. The proposed definition entails the broadening of the word 'strike' to include a 'slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output'. We contend that this change would create more problems than it would solve. Firstly, we cannot understand how, under any circumstances, a slowdown can be defined as a strike. A slowdown is not a strike, nor is it a substitute for a strike.

Secondly, the change implies that a trade union is the causal factor in all slowdowns. This is obviously not the case.

A loss of morale by workers can lead to their working more slowly than previously. Their reduced work effort is frequently not coordinated by either a worker on the job site or a union. The action can be entirely spontaneous and individual. Further, in the case of work-to-rule, a slowdown can be conducted by adhering scrupulously to every company regulation. Such a situation raises a fundamental question—how can an act that is legal in terms of the employers' own operating rules be judged illegal by the Labour Code? A further problem would arise if a work-to-rule is judged illegal. How could it be halted? A back-to-work order would not be satisfactory since the employees have never stopped working and are in fact working in accordance with the terms of their agreement. We urge the Government to realize the absurdity and practical difficulties involved in lumping slowdowns and strikes under the same general term.

We are firmly of the view that if the definition of 'strike' is broadened, it will create a situation which cannot be beneficial to good industrial relations in Canada. It will also have the effect of undermining collective bargaining and the resulting collective agreements. A strike is an organized action. Slowdowns are a natural reaction to inflexible and inappropriate management policy. Including slowdowns within the definition of a strike involves not only confusing two entirely different acts, but also creates an impossible task of enforcement.

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

A number of basic changes are proposed in relation to the Canada Labour Relations Board. We view the decision to consider the activities of the Board members as being full time as wise, especially in terms of the Board's projected future work load and the complexity of some of the issues before it.

DÉFINITION DE 'GRÈVE'

L'alinéa b) de l'article 107—Nous nous opposons énergiquement à l'alinéa b) de la définition de l'expression 'grève'. La définition projetée comporte une extension de sens de cette expression de façon à lui faire comprendre 'un ralentissement du travail ou d'autres activités concertées d'employés relatives à leur travail, lorsque ces mesures sont destinées à réduire ou à limiter le rendement'. Nous soutenons que cette disposition créerait plus de problèmes qu'elle n'en résoudrait. Premièrement, nous ne pouvons comprendre comment on pourrait, quel que soit le cas, donner à l'expression 'ralentissement' le sens de grève. Un ralentissement n'est pas une grève; un ralentissement ne se substitue pas non plus à une grève.

Deuxièmement, cette définition impliquerait qu'un syndicat est le facteur causal de tous les ralentissements. Ce n'est évidemment pas le cas.

Une baisse du moral chez les travailleurs peut les porter à travailler plus lentement qu'auparavant. La diminution de leur effort au travail est fréquemment non coordonnée par un travailleur sur les lieux ou par un syndicat. Un tel acte peut être totalement spontané et individuel. En outre, dans le cas d'une observation rigoureuse des règles (work-to-rule) un ralentissement peut être réalisé par une observation rigide de tout règlement de la compagnie. Une telle situation soulève une question fondamentale: comment un acte qui est légal aux termes mêmes du règlement intérieur d'un employeur pourrait-il être jugé illégal par le Code du travail? Un autre problème se poserait si une 'stricte observation des règles' (work-to-rule) était jugée illégale. Comment une telle observation du règlement pourrait-elle être arrêtée? Une ordonnance de retour au travail ne serait pas satisfaisante, les employés n'ayant jamais cessé de travailler et travaillant, de fait, conformément aux termes de leur convention. Nous prions instamment le Gouvernement de bien vouloir comprendre combien il est absurde de réunir sous une même expression générale les ralentissements et les grèves et combien de difficultés d'ordre pratique une telle définition entraînerait.

Nous sommes fermement convaincus qu'une telle extension du sens de l'expression 'grève' créerait une situation qui ne saurait être salubre aux bonnes relations industrielles au Canada. Cette extension aurait également pour effet de saper les négociations collectives, ainsi que les conventions collectives qui en résultent. Une grève est un acte organisé. Les ralentissements sont l'effet d'une réaction naturelle provoquée par une politique inflexible et inappropriée de la direction. Inclure les ralentissements dans une définition de la grève, ce n'est pas seulement confondre deux actes totalement différents; c'est également rendre impossible l'application de la loi.

LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS OUVRIÈRES

Un nombre de modifications fondamentales est projeté relativement au Conseil canadien des relations ouvrières. Il nous paraît à point et sage qu'une décision soit prise d'étudier les fonctions des membres du Conseil, particulièrement ce qui a trait à l'accomplissement de cet organisme à l'avenir, eu égard aux causes complexes dont le Conseil est saisi actuellement.

We do have misgivings concerning the failure of the Bill to state specifically what if any will be the past association with labour and management of the Board's members. We are strongly of the view that the composition of the Board should include an equal number of persons supported by labour and management, as well as others specifically representing the public. We take this position because the current system has demonstrated very clearly that persons from the ranks of labour and management can be dispassionate in the approach to, and rulings on, issues before them. We also argue that the present system operates to ensure that Board members have a considerable amount of expertise and experience in industrial relations matters. This experience is felt by us to be a necessary requirement for the satisfactory functioning of the Board.

DECLARATIONS RELATING TO STRIKES AND LOCKOUTS

Section 182 gives an employer the right to apply to the Canada Labour Relations Board for a declaration that a strike is unlawful if the trade union has declared or authorized the strike or the employees have participated or are participating in a strike "... or are likely to participate in a strike ...". In our view, the phrase quoted does not add to the value of the legislation. The inclusion of the phrase may well cause the Board to be exposed to a spate of frivolous and vexatious applications involving speculation as to the 'likelihood' of the employees to participate in a strike. Further, such language appears to be unique. It is not in the Industrial Relations and Disputes Investigation Act nor does it appear in the Ontario Labour Relations Act nor in the Public Service Staff Relations Act. We therefore suggest that the words 'or are likely to participate in a strike' should be deleted. To remain consistent we also suggest that the counterpart in Section 183 which reads 'or is about to declare or cause a lockout of employees' should be deleted.

CONSENT OF MINISTER BEFORE PROSECUTION

We are rather disappointed in Section 194 which provides that no prosecution may be instituted except with the prior consent in writing of the Minister of Labour. We think that such a procedure is outdated and that the proposed legislation would have provided for recourse to the Canada Labour Relations Board especially since it will be a full-time Board. We wish to point out to you that the procedure under the Ontario Labour Relations Act is to apply for Consent to Prosecute to the Ontario Labour Relations Board; this is also the procedure under the Public Service Staff Relations Act. It is our view that Bill C-183 should provide for consent of the Board and the parties should be assured of having a full opportunity to be heard before the Board. Such procedure has the effect of removing enforcement of the Act from the political arena and to make it subject to quasi-judicial adjudication by the Board. This procedure seems infinitely preferable since it allows for the development of a body of jurisprudence in this aspect of the law.

Nous doutons des lacunes renfermées au bill sur la définition spécifique à ce que sera le rapport qui existerait entre les membres du Conseil et ceux de la Main-d'œuvre et de la Direction. Nous opinons fermement que l'effectif du Conseil devrait comprendre un nombre égal de personnes en provenance de la Main-d'œuvre et de la Direction ainsi qu'une représentation du public. Notre position est prise du fait que le système en cours démontre très clairement que des individus en provenance de la main-d'œuvre et de la direction peuvent être impartiaux tant à l'abord et aux décisions à prendre sur les causes dont le Conseil sera saisi. Nous soutenons également que le système actuel fonctionne de façon que les membres du Conseil aient à posséder une vaste connaissance des expertises et beaucoup d'expérience dans le domaine des relations industrielles. Posséder une telle expérience est, croyons-nous, une condition nécessaire au bon fonctionnement du Conseil.

DÉCLARATIONS SUR LES GRÈVES ET FERMETURES

En vertu de l'article 182 l'employeur est donné le droit de s'adresser au Conseil canadien des relations ouvrières pour une déclaration de l'illégalité d'une grève que déclarerait ou autoriserait le syndicat et ce à quoi participerait «ou participeraient» les employés, lesquels auraient déjà participé à la grève ... A notre avis, cette citation n'ajoute rien à la valeur des dispositions législatives. L'inclusion de la citation pourrait fort bien exposer le Conseil à se voir saisi d'une foule d'appels frivoles et irritants ce qui porterait à la spéculation sur la probabilité des employés à participer à la grève. Par ailleurs, un tel langage nous paraît étonnant. Il n'apparaît ni dans la Loi sur les relations ouvrières et des Enquêtes sur les différends, ni dans la Loi sur les relations ouvrières d'Ontario, ni même dans la Loi sur les relations de l'effectif de la Fonction publique. Nous vous proposons donc que les mots 'ou participeraient à la grève' soient supprimés. Et pour être compatible, nous vous proposons également que la contrepartie de l'article 183 laquelle se lit 'ou que s'apprête à déclarer ou à causer la fermeture aux employés' devrait être supprimée également.

CONSENTEMENT DU MINISTRE AVANT LA POUR-SUITE

Nous sommes plutôt déçus de l'article 194 lequel pourvoit à ce qu'aucune poursuite ne soit intentée sauf que après consentement par écrit du Ministre du Travail. Une telle procédure nous paraît désuète, aussi les dispositions législatives prévues auraient dû viser le recours au Conseil canadien des relations ouvrières, vu que cet organisme aura à fonctionner à plein temps. Il est à remarquer que la procédure énoncée dans la Loi sur les relations ouvrières d'Ontario pourvoit à ce qu'un appel soit fait au Conseil ontarien des relations ouvrières en vue d'un consentement à la grève; cette même procédure s'applique aussi sous la Loi sur les relations de l'effectif de la Fonction publique. Le bill C-183 aurait à pourvoir à l'obtention du consentement du Conseil, à notre avis, afin que les parties aient toute l'opportunité d'être entendues par le Conseil. Une telle procédure a pour effet d'écarter le rouage politique à ne pas nuire à l'application de la loi, ce qui laisserait au Conseil le pouvoir d'une adjudication quasi-judiciaire. Cette procédure nous paraît de préférence parce qu'elle pourvoit au déploiement d'un organisme de jurisprudence à cet aspect de la loi.

We are aware that a large proportion of this Brief has been critical. There are two reasons for this,—first, we think that Bill C-183 is basically a sound Bill that will make a substantial contribution to an improvement in Canadian industrial relations and to the peaceful solution of industrial relations problems of the future. Because of this conviction we have devoted our time and efforts towards making suggestions to improve the Bill, especially those sections which, while well-intentioned, are faulty. Secondly, our purpose has also been to be of assistance to this Committee in particular, and the House of Commons in general. We have therefore attempted to provide detailed reasons for our criticism of this Bill where we were critical and also, where possible, to suggest positive measures designed to improve the Bill. In making our suggestions we have endeavoured to remain consistent with the underlying philosophy and intentions of the Bill with which we are in agreement.

Respectfully submitted
Eug McGegor
J. Walter
Richard D. Vanderberg

Ottawa, Ontario
May 1972

Il nous faut vous avouer qu'en forte proportion, ce mémoire expose la critique. Les raisons en sont les suivantes: 1) Nous opinons que le bill C-183 est fondamentalement concret et qu'il contribuera d'une façon méritoire à l'amélioration des relations ouvrières au Canada et qu'à l'amiable, il contribue à la solution des problèmes sur les relations ouvrières à l'avenir. Ainsi, nous sommes convaincus que le temps et l'effort consacrés à vous formuler ces suggestions à l'amélioration du bill, et particulièrement ce qui a rapport aux articles qui nous paraissent en erreur, bien qu'ils aient été rédigés intentionnellement efficaces. 2) Notre intention à l'égard de votre Comité en particulier, et la Chambre des Communes en général, était de vous venir en aide. Nous nous sommes donc efforcés de vous fournir les raisons en détail de notre critique du bill, soit les passages sur lesquels nous étions en désaccord, et les points sur lesquels nous croyions pouvoir vous suggérer les moyens possibles d'améliorer le bill. En vous formulant nos suggestions, nous nous sommes gardés à ce qu'elles soient compatibles aux intentions philosophiques du bill ce à quoi nous agréons.

Respectueusement,
Eug McGregor
J. Walter
Richard D. Vanderberg

Ottawa (Ont.)
mai 1972

APPENDIX "W"

December 1971

Department of Employment Gazette

INTERNATIONAL COMPARISON OF DAYS LOST
THROUGH INDUSTRIAL DISPUTES

The table below (based on information supplied by the International Labour Office) shows the number of days lost through industrial disputes per 1,000 persons employed in a number of countries, including the United Kingdom, in the last ten years. The industries covered are mining, manufacturing, construction and transport. As the definitions used for these statistics vary from country to country too much significance should not be attached to relatively small differences in the figures.

The figures show that 1970 was again a bad year for industrial disputes in many countries, and, with the exception of France and Ireland, even in those countries where there was an improvement on the 1969 figure, more days were lost than in 1968.

However, the averages show that over the periods 1961-1965, 1966-1970 and the period 1961-1970 as a whole, the figures for the UK were better than those for many of the major industrial countries; those with better records were Belgium, Sweden and West Germany.

Among the countries which generally lose appreciably fewer days through industrial disputes than the UK, Switzerland and West Germany lost only a negligible number of days, but Denmark, the Netherlands and Norway showed a considerable increase on 1969.

Among the countries which generally lose about as many days as the UK, Belgium and New Zealand, like the UK, suffered considerable increases in days lost; Finland and Japan also showed increases. Only the figures for France showed a slight fall.

Of those countries which generally lose appreciably more days through industrial disputes than the UK, the USA lost considerably more days than in the previous year. India also showed an increase. On the other hand, Canada, Ireland and Italy showed considerable decreases, those of the latter two being particularly marked.

APPENDICE «W»

Décembre 1971,

Département des Journaux de l'emploi.

TABLEAU COMPARATIF INTERNATIONAL DES
JOURNÉES PERDUES À CAUSE DES DIFFÉRENDS
INDUSTRIELS

Le tableau ci-dessous (basé sur des renseignements fournis par le Bureau international du travail) indique le nombre de jours perdus à cause des différends industriels pour mille employés dans un certain nombre de pays, y compris le Royaume Uni, au cours des dix dernières années. Les industries minières, manufacturières, la construction et les transports sont compris dans ce tableau. Comme les définitions utilisées pour ces statistiques varient de pays à pays, on ne devrait pas attacher trop d'importance aux différences relativement minimes qui existent entre les chiffres.

Ces chiffres indiquent que l'année 1970 a été à nouveau une mauvaise année en ce qui concerne les différends industriels dans beaucoup de pays et, sauf dans le cas de la France et de l'Irlande, même dans ceux où il y a eu amélioration par rapport à 1969, on a perdu beaucoup plus de journées qu'en 1968.

Cependant, les moyennes indiquent que, au cours des périodes 1961-1965, 1966-1970 et la période de 1961-1970 prise dans son ensemble, les chiffres concernant le Royaume Uni ont été supérieurs à ceux de bon nombre des grands pays industriels; ceux qui ont obtenu les meilleurs résultats sont la Belgique, la Suède et l'Allemagne de l'Ouest.

Parmi les pays qui en général perdent sensiblement moins de jours à cause des différends industriels que le Royaume Uni, la Suisse et l'Allemagne de l'Ouest n'ont perdu qu'un nombre peu important de journées mais le Danemark, les Pays-Bas et la Norvège ont accusé une augmentation considérable par rapport à 1969.

Parmi les pays qui en général perdent sensiblement plus de journées à cause des différends industriels que le Royaume Uni, la Belgique et la Nouvelle-Zélande, tout comme le Royaume Uni, ont accusé des augmentations considérables de jours perdus. La Finlande et le Japon ont également accusé des augmentations. Seuls les chiffres de la France ont indiqué une légère baisse.

Parmi les pays qui en général perdent sensiblement plus de journées à cause des différends industriels que le Royaume Uni, les États-Unis en ont perdu beaucoup plus qu'au cours de l'année précédente. L'Inde a également accusé une augmentation. D'autre part, le Canada, l'Irlande et l'Italie ont connu de fortes baisses et celles des deux dernières ont été tout particulièrement marquées.

	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	Average for 5 years (1961- 1965)	5 years (1966- 1970)	10 years (1961- 1970)
Australia*	330	280	300	460	390	340	300	440	810	990†	352	574	464
Belgium	60	160	140	250	40	320	90	230	100†	670†	130	322	226
Canada	510	590	330	560	790	1,570	1,200	1,670	2,670†	2,180†	556	1,853	1,207
Denmark§	3,340—	30	40	30	400	30	20	20	70†	160†	768	60	414
Finland	50	30	1,410—	80	20	150	410	250	200	280	318	258	283
France	330	220	770—	280	100	240	430	(a)	200	190†	403	265(b)	306(c)
Federal Republic of Germany	—	30	140	—	—	—	30	—	20	10	34	12	23
India	420	500	240	560	470	890	1,270	1,150	1,280†	1,350†	438	1,188	813
Ireland	590—	320	760—	1,620	1,720	1,420	520	910†	2,150†	480†	1,002	1,096	1,049
Italy	870—	2,270—	1,150—	1,270	540	1,710	580	930	4,110	1,500†	1,220	966	1,093
Japan	440	350	180	190	360	170	100	160	200	210	304	168	236
Netherlands	10	—	20	20	30	10	—	10	10	140	16	34	25
New Zealand	100	250	160	160	50	230	320	310	300	470	144	326	235

	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	5 years (1961- 1965)	Average for 5 years (1966- 1970)	10 years (1961- 1970)
Norway.....	570-	130	360-	—	—	—	10	10	—	70	212	18	115
Sweden**.....	—	—	10	10	—	110	—	—	30	40	4	16	20
Switzerland.....	—	—	50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5
United Kingdom.....	220	440	140	170	220	170	220†	370†	520†	740†	238	404	321
United States††.....	650-	730-	630-	850	860	880	1,430	1,590†	1,390	2,200	744	1,498	1,121

*Including electricity and gas.

†Preliminary figure.

‡Revised figures.

§Manufacturing only.

¶Excluding West Berlin.

**All industries included.

††Figures cover also electricity, gas and sanitary services.

(a) Figures not available.

(b) Average for 1966-67 and 1969-70 only.

(c) Average for 1960-67 and 1969-70 only.

Note: Where no figure is given the number of days post per 1,000 persons employed is less than five.

	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	5 ans (1961- 1965)	Moyenne pour 5 ans (1966- 1970)	10 ans (1961- 1970)
Australie*.....	330	280	300	460	390	340	300	440	810	990†	352	574	464
Belgique.....	60	160	140	250	40	320	90	230	100†	870†	130	322	226
Canada.....	510	590	330	560	790	1,570	1,200	1,670	2,670†	2,180†	556	1,858	1,207
Danemark§.....	3,340-	30	40	30	400	30	20	20	70††	160†	763	60	414
Finlande.....	50	30	1,410-	80	20	150	410	250	200	280	313	253	283
France.....	330	220	770-	280	100	240	430	(a)	200	190†	340	265(b)	306(c)
République fédérale d'Allemagne ¶.....	—	30	140	—	—	—	30	—	20	10	34	12	23
Indes.....	420	500	240	560	470	890	1,270	1,150	1,280††	1,350†	438	1,183	813
Irlande.....	590-	320	760-	1,620	1,720	1,420	520	910†	2,150†	480†	1,002	1,096	1,049
Italie.....	870-	2,270-	1,150-	1,270	540	1,710	580	930	4,110	1,500†	1,220	966	1,093
Japon.....	440	350	180	190	360	170	100	160	200	210	304	168	226
Pays-Bas.....	10	—	20	20	30	10	—	10	10	140	16	34	25
Nouvelle-Zélande.....	100	250	160	160	50	230	320	310	300	470	144	326	235
Norvège.....	570-	130	360-	—	—	—	10	10	—	70	212	18	115
Suède**.....	—	—	10	10	—	110	—	—	30	40	10	4	20
Suisse.....	—	—	50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5
Royaume-Uni.....	220	440	140	170	220	170	220†	370†	520†	740†	238	404	321
États-Unis††.....	650-	730-	630-	850	860	880	1,430	1,590†	1,390	2,200	744	1,498	1,121

*Comprenant l'électricité et le gaz.

†Chiffre provisoire.

‡Chiffre révisé.

§Industrie manufacturière seulement.

¶Berlin-Ouest non compris.

**Toutes industries.

††Les chiffres tiennent compte également de l'électricité, du gaz et des services sanitaires.

(a) Chiffres non disponibles.

(b) Moyenne pour 1966-1967 et 1969-1970 seulement.

(c) Moyenne pour 1960-1967 et pour 1969-1970 seulement.

Remarque: Lorsqu'aucun chiffre n'est indiqué, le nombre de jours perdus pour mille employés est inférieur à moins de 5.

APPENDIX "X"

SUBMISSION
OF
THE CANADIAN MANUFACTURERS' ASSOCIATION
TO
THE PARLIAMENTARY COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION
WITH RESPECT TO
BILL C-183—AN ACT TO AMEND THE CANADA
LABOUR CODE
AVERAGE NUMBER OF DAYS LOST THROUGH
STRIKES PER 1,000 EMPLOYEES
1961-1970

1. CANADA.....	1,207
2. U.S.A.....	1,121

APPENDICE «X»

PRÉSENTÉ PAR
L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS
AU
COMITÉ PARLEMENTAIRE DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION
BILL C-183—LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN
DU TRAVAIL
NOMBRE MOYEN DE JOURS PERDUS POUR
CAUSE DE GREVES PAR 1,000 EMPLOYÉS
1961-1970

1. Canada.....	1,207
2. États-Unis.....	1,121

3. Italy.....	1,093
4. Ireland.....	1,049
5. India.....	813
6. Australia.....	464
7. Denmark.....	414
8. U.K.....	321
9. Finland.....	288
10. Japan.....	236
11. New Zealand.....	235
12. Belgium.....	226
13. Norway.....	115
14. Netherlands.....	25
15. West Germany.....	23
16. Sweden.....	20
17. Switzerland.....	5

Source: ILO Yearbook of Labour Statistics, 1971.

MAY, 1972

67 Yonge Street, Toronto 215, Ontario
May 8, 1972

Mr. Arthur Portelance, M.P.,
Chairman of the Standing Committee, Labour, Manpower,
and Immigration,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Dear Mr. Portelance:

The Canadian Manufacturers' Association has exhaustively studied Bill C-183 and what follows reflects the thinking and concern of our members in all sectors of manufacturing in all provinces. This submission incorporates material from a brief submitted to the previous Minister of Labour in September of 1971 concerning Bill C-253. This was made necessary because Bill C-183, which is a slightly amended form of Bill C-253, reflects so few of the positive recommendations put forward by the Association and other management spokesmen with respect to Sections of the Bill other than those dealing with technological change.

The major issue dealt with in the Bill is that of technological change. Manufacturers recognize the need for means of dealing with the problems of people who lose employment for whatever reasons. We do not think collective bargaining legislation is the appropriate means. Technological change was one of the potential specific causes of dislocation which prompted our Association to advocate and support a major updating of the Unemployment Insurance Act and to support in principle protection afforded through employment standards legislation. Existing special adjustment programs and general programs such as manpower retraining also deal with these problems. These, we believe, are the appropriate types of legislative vehicle through which Government should and has addressed problems of dislocation.

Yours sincerely,

J. C. Whitelaw,
Executive Vice-President.

3. Italie.....	1,093
4. Irlande.....	1,049
5. Indes.....	813
6. Australie.....	464
7. Danemark.....	414
8. Royaume-Uni.....	321
9. Finlande.....	288
10. Japon.....	236
11. Nouvelle-Zélande.....	235
12. Belgique.....	226
13. Norvège.....	115
14. Pays-Bas.....	25
15. Allemagne de l'Ouest.....	23
16. Suède.....	20
17. Suisse.....	5

Source: ILO Yearbook of Labour Statistics, 1971.

Mai 1972

67 Yonge Street, Toronto 215, Ontario
Le 8 mai 1972

M. Arthur Portelance, député
Président du Comité permanent du travail, de la main-
d'œuvre et de l'immigration
Chambre des communes
Ottawa, Ontario

Monsieur,

L'Association des manufacturiers canadiens a étudié en détail le Bill C-183 et ce qui suit traduit la pensée et la préoccupation des membres de tous les secteurs de notre industrie dans toutes les provinces. Notre thèse s'inspire d'un mémoire sur le Bill C-253 présenté à l'ancien ministre du Travail en septembre 1971. Nous avons cru bon d'agir, car le Bill C-183, version légèrement modifiée du Bill C-253, reprend peu des recommandations positives présentées par l'Association et autres représentants du patronat quand il s'agit des articles autres que ceux traitant du changement technologique.

C'est là le point central dont traite le projet de loi. Les manufacturiers admettent qu'il est nécessaire d'adopter des moyens permettant de résoudre les problèmes de ceux qui perdent leur emploi pour quelque raison que ce soit. A notre avis, une loi sur les négociations collectives n'en est pas un bon. Le changement technologique est l'une des causes précises de la désorganisation imminente qui a poussé notre Association à préconiser et à appuyer une importante mise à jour de la Loi sur l'assurance-chômage et, en principe, la protection assurée par la Loi sur les normes de l'emploi. Les programmes spéciaux de révision et les programmes généraux comme le recyclage de la main-d'œuvre traitent aussi de ces problèmes. Ce sont, à notre avis, des moyens législatifs appropriés auxquelles le gouvernement devrait avoir recours pour remédier à la désorganisation, ce qu'il a fait d'ailleurs.

Veillez agréer, monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

J. C. Whitelaw,
Vice-président exécutif.

APPENDIX

TABLE OF CONTENTS

	Page
PART I	
GENERAL ASSESSMENT	121
PART II	
TECHNOLOGICAL CHANGE	122
Encouragement of Contractual Provisions	122
Technology in Manufacturing 1965-70	124
PART III	
RECOMMENDATIONS – TECHNOLOGICAL CHANGE	127
PART IV	
RECOMMENDATIONS – OTHER PROVISIONS	128
Extension of Bargaining Rights – Inclusion of Super- visory Employees	128
Certification Procedures	129
Grievance Arbitration	129
Arbitrator's Jurisdiction	130
Bargaining in "Good Faith"	130
Consent to Prosecute	130
Rights of Individual Employees	131
Documentary Evidence	131
Mandatory Check-Off	131

APPENDICE

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PARTIE I	
ÉVALUATION GÉNÉRALE	121
PARTIE II	
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	122
Encouragement des dispositions contractuelles	122
Technologie dans l'industrie de la fabrication 1965-1970	124
PARTIE III	
RECOMMANDATIONS – CHANGEMENT TECHNOLO- GIQUE	127
PARTIE IV	
RECOMMANDATIONS – AUTRES DISPOSITIONS	128
Extension des droits de négociation – Inclusion des surveillants	128
Formalité d'accréditation	129
Arbitrage des griefs	129
Compétence de l'arbitre	130
Négociations dans un climat de «bonne foi»	130
Consentement pour intenter une poursuite	130
Droits des employés	131
Preuve documentaire	131
Précompte des cotisations obligatoires	131

APPENDICE

PART I
GENERAL ASSESSMENT

1. The Association and its members are concerned that the Government, in fashioning this Bill, has not appeared to take into account the serious strike record in Canada which, up to 1971 at least, has been worse than most other industrial countries in terms of percentage of working time lost through strikes.

2. There is little doubt that not only employers, but the public at large, and even many union members and officials, are perturbed about Canada's record of industrial relations turbulence. To quote the first paragraph of the Woods Task Force Report: "... the attack on collective bargaining has been mounting in recent years. The result verges on a crisis of confidence in the present collective bargaining system."

3. Under such circumstances, it would have been reasonable to expect that the new Labour Code would contain some provisions designed to redress the balance of bargaining power which has developed over the years in favour of unions, a power which has made it progressively easier for them to impose their policies on the economy through strikes and threats of strikes.

4. The Association neither expected nor wanted any punitive anti-union legislation. But industry expected and wanted amendments to the industrial relations system to adjust the imbalance of collective bargaining power, some imposition of obligations and responsibilities on unions as well as the conferring of rights and privileges. In particular, the right to demand damages from a union for its unlawful actions should be expressly recognized in the new Code. We had hoped that there would be legislation designed to reduce the violence and intimidation on picket lines which is commonly associated with any effort on the part of an employer to exercise his right to resist a strike. The Bill provides no such constructive remedies.

5. On the contrary, a number of the amendments, and especially the technological change amendments, will result in more strikes.

6. It is acknowledged, of course, that only a small number of our members would be directly affected by federal legislation. Nevertheless, there is concern about the pervasive attitudinal effects of such legislation. It has been our experience that changes introduced in one jurisdiction tend to be emulated, in one form or another, in other jurisdictions as long as the provisions have the appearance of being novel and with little regard for their merit or for the problem they are presumed to address. Our concern has already been realized in the case of the Province of Saskatchewan. The Saskatchewan bill copies the wording of Bill C-253 and even expands on the definition of technological change such as to make the provincial legislation even more vicious.

7. CMA members also have a further concern. Most of the industries under federal jurisdiction which are directly affected, e.g. railways, docks, airlines, are service industries whose economic health and uninterrupted operations are of vital importance to manufacturers.

APPENDIX

PARTIE I
ÉVALUATION GÉNÉRALE

1. L'Association et ses membres s'inquiètent du fait que le gouvernement, lors de la rédaction du bill, n'a pas semblé tenir compte de l'important dossier des grèves survenues au Canada qui, jusqu'en 1971, tout au moins, était plus lourd que celui de tout autre pays industrialisé en termes de pourcentage de temps de travail perdu à cause de grèves.

2. Sans aucun doute, non seulement les employés, mais le public en général et même beaucoup de membres et de fonctionnaires de syndicats s'inquiètent du niveau élevé d'agitation que connaît le Canada dans le domaine des relations industrielles. Voici ce que dit le premier paragraphe du Rapport du groupe de travail Woods: «... l'attaque contre le système des négociations collectives a accusé une hausse au cours des dernières années. Le résultat est que le système actuel de négociations collectives est sur le point de connaître une crise de confiance.»

3. Dans de telles circonstances, il aurait été raisonnable de s'attendre à ce qu'un nouveau Code du travail contienne quelques dispositions ayant pour but de redresser l'équilibre du pouvoir de négociations qui, au cours des années, en est venu à favoriser les syndicats; il s'agit d'un pouvoir qui a progressivement permis aux syndicats d'imposer leur politique économique grâce à des grèves et des menaces de grèves.

4. L'Association ne s'attend pas à ce que l'on adopte une loi répressive anti-syndicale; d'ailleurs, ce n'est pas ce qu'elle désire. Cependant, l'industrie s'attendait à ce que l'on modifie le système des relations industrielles de façon à équilibrer le pouvoir des négociations collectives, à imposer des obligations à des syndicats responsables et à attribuer des droits et privilèges. Notamment, le droit d'intenter une action en dommages-intérêts contre un syndicat qui a agi illégalement devrait être expressément reconnu dans le nouveau Code. Nous avions espéré qu'il y aurait une loi conçue pour réduire la violence et l'intimidation des piquets de grèves ce qui est communément associé à tout effort de l'employeur exerçant son droit pour résister à une grève. Le projet de loi ne prévoit aucune solution constructive de ce genre.

5. Au contraire, bon nombre d'amendements et notamment les amendements relatifs aux changements technologiques, provoqueront plus de grèves.

6. Il est reconnu, bien sûr, que seulement un petit nombre de nos membres seraient directement touchés par la Loi fédérale. Toutefois, on s'inquiète des prolongements que peut avoir une telle loi. L'expérience nous a démontré que les changements apportés à une juridiction tendent à se retrouver sous une forme ou une autre, dans d'autres juridictions dans la mesure où les dispositions semblent être nouvelles et ce, sans tenir compte de leur mérite ou du problème auquel elles doivent s'adresser. Notre inquiétude est déjà devenue réalité dans le cas de la province de la Saskatchewan. Le projet de loi de la Saskatchewan copie de libellé du Bill C-253 et élargit même la définition du changement technologique de sorte que la loi provinciale est encore plus tendancieuse.

7. Les membres de l'Association des manufacturiers canadiens s'intéressent aussi au fait que la plupart des industries relevant du gouvernement fédéral et directement touchées (chemins de fer, débardeurs, compagnies d'aviation) sont des industries de services dont la santé

8. Part III of this submission contains primary and secondary recommendations regarding the technological change provisions (Sections 149-153).

9. In Part IV we offer the Association's assessment and recommendations concerning major issues in other Sections of the Bill.

10. If the present trend towards freely bargained "technological change" provisions does not continue, then the question can be re-examined at a later date. Even if it should be found at a later date that some legislative action on the subject is imperative, we are convinced that the method chosen in Sections 149-153 is the most objectionable as well as the least effective in helping to cushion the effects of "technological change" on the individual employees.

11. The latter is an objective that the Association supports. Many employers have done this voluntarily as a matter of policy and they have done it voluntarily in negotiations with unions. Consultation on such matters is now almost a "way of life" in most industries. But it is one thing to encourage consultation and concern for the individual employees and quite another to provide a vehicle for vetoing and delaying the implementation of essential progress in industrial efficiency and higher productivity. Legislation of this type is neither necessary nor desirable.

PART II TECHNOLOGICAL CHANGE

Encouragement of Contractual Provisions

12. In stating that the Government was seeking to encourage management and labour to deal with the impact of technological change at the bargaining table, the Minister re-affirmed what other Government spokesmen, including his predecessor, have been saying of the C-253 and C-183 provisions throughout the public debate concerning the issue. He said:

"What we are seeking in these provisions is to encourage management and labour to deal with the impact of technological change on employees at the bargaining table.

"I believe this proposed legislation is a step forward in the development of a sound legal framework for the process of free collective bargaining in the federal jurisdiction."

13. Government spokesmen have quoted statistics which indicate a low incidence of technological change clauses in collective agreements and have said that this prompted the legislative provisions. Such statistics have not been particularly relevant to the problem because they were directed to the percentage of agreements in the federal jurisdiction which contained such clauses. To be relevant they should be directed to the percentage of employees covered by such agreements. For instance, in the railways alone, which have such provisions, over 100,000 employees are covered. Furthermore, other statistics show that there is a very definite trend towards the inclusion of technological change provisions in collective agreements.

économique et le travail ininterrompu sont d'une importance vitale pour les manufacturiers.

8. La partie III de ce mémoire contient les recommandations primaires et secondaires concernant les dispositions des changements technologiques (Articles 149-153).

9. Dans la partie IV, nous présentons l'évaluation de l'Association et les recommandations concernant les principaux problèmes des autres articles du projet de loi.

10. Si la tendance actuelle à élaborer des dispositions relatives aux changements technologiques librement négociés ne continue pas, la question peut être réétudiée plus tard. Même si l'on devait découvrir plus tard qu'il est impératif de prendre certaines mesures législatives sur la question, nous sommes convaincus que la méthode choisie dans les articles 149 à 153 est la moins convaincante et la moins efficace pour aider à amortir les effets des changements technologiques sur les travailleurs.

11. Ce dernier point constitue un objectif que l'Association appuie. Bon nombre d'employeurs ont agi ainsi librement par principe et ils l'ont fait librement dans les négociations avec les syndicats. La consultation dans ces domaines est passée dans les mœurs dans la plupart des industries. Mais c'est une chose d'encourager la consultation et l'intérêt des travailleurs et une toute autre affaire de fournir un mécanisme permettant d'interdire et de retarder la mise en œuvre d'un progrès essentiel à l'efficacité industrielle et à l'augmentation de sa productivité. Une mesure législative de ce genre n'est ni nécessaire ni souhaitable.

PARTIE II CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Encouragement des dispositions contractuelles

12. En déclarant que le gouvernement tentait d'encourager le patronat et le travailleur à traiter des répercussions du changement technologique à la table de négociations, le Ministre a réaffirmé ce que d'autres porte-parole du gouvernement, dont son prédécesseur, ont dit à propos des dispositions du Bill C-253 et C-183 par la voix du débat public sur la question. Il a déclaré:

"Dans ces dispositions, nous tentons d'encourager le patronat et le travailleur à traiter des répercussions des changements technologiques sur les employés à la table de négociations.

"A mon avis, ce projet de loi constitue un pas en avant dans l'aménagement d'une structure juridique saine concernant le processus de négociations collectives libres dans le cadre fédéral."

13. Les porte-parole du gouvernement ont cité des statistiques qui indiquent une faible incidence des articles relatifs au changement technologique sur les conventions collectives et ils ont déclaré que c'est ce qui a incité à prendre des dispositions législatives. Ces données statistiques ne répondaient pas particulièrement au problème parce qu'elles portaient sur le pourcentage de conventions du ressort fédéral qui contenaient ces articles. Elles auraient été révélatrices si elles avaient porté sur le pourcentage d'employés couverts par ces conventions. Par exemple, dans le seul domaine des chemins de fer, qui comporte de telles dispositions, plus de 100,000 employés sont ainsi protégés. De plus, d'autres statistiques indiquent qu'on tend définitivement à inclure des dispositions sur les changements technologiques dans les conventions collectives.

14. These analyses are open to further question based on the narrow definition of what constitutes a provision designed to deal with the effects of technological change. The studies have not recognized commonplace protections which are not designated by the parties as "technological change" clauses because they apply and afford protection against a much broader range of contingencies *including* technological change. Examples of these commonplace protective devices include seniority clauses, maintenance of pay in the event of downgrading, early retirement and job posting agreements.

15. The fact that the law already permits the parties to include technological change provisions in their agreements if they so choose, and the fact that the unions have chosen to place emphasis on other demands, sometimes to the exclusion of technological change clauses, seems to have carried little weight with those who drafted the two Bills. The Government evidently wishes to see the inclusion of technological change clauses in agreements, whatever the wishes of the parties may be.

16. In our view, the proposed legislation would not only fail to encourage the parties to develop such provisions but indeed might well have the opposite effect.

17. Consider employers A, B and C, all of whom are in competition with one another. Assume that A is organized and his agreement obliges him to pay six months' wages in the event of lay-off due to technological change, but does not contain an agreement to contract out of the provisions of the Code or provide for "negotiation and final settlement" (as stipulated in C-183) of matters relating to the terms and conditions or security of employment. B is also organized but has no provisions in his contract, and C does not have a collective agreement. Further assume that all three companies are faced with the need to introduce the same type of innovation simultaneously.

18. In such a situation, company A finds no relief under Section 149 of the Bill and hence is subject to the same procedural delays as is company B. Now assume that in both cases the Canada Labour Relations Board grants the union leave to require the company to bargain in accordance with Section 152. At this point, company A has already conceded six months' wages and this is the "floor" from which it will begin to negotiate. Company B, by contrast, has conceded nothing and, of course, company C may already have completed the installation since it was not even subjected to the procedural delays, let alone the unforeseeable costs the other two may find in negotiating a settlement.

19. Faced with such a prospect and the aversion of both unions and employers to the arbitration of interest disputes, does it not seem likely that company A will attempt to *reduce* its six months' wage guarantee and, at the very least, firmly resist the introduction of other provisions which could only raise the floor from which he would have to negotiate on a future occasion? Would not company B also resist the inclusion of technological change provisions, and would not both A and B look enviously at the preferred position of their non-union competitor C?

14. On peut se demander ce que signifient encore ces analyses en partant de la définition étroite de ce que constitue une disposition relative aux effets des changements technologiques. Les études n'ont pas reconnu les protections ordinaires qui ne sont pas désignées par les parties comme étant des articles sur les changements technologiques parce qu'ils s'appliquent à une gamme plus étendue d'éventualités dont ces changements tout en assurant une protection contre elles. Parmi ces moyens de protection ordinaire, on peut citer par exemple les clauses d'ancienneté, le maintien du salaire dans le cas de rétrogradation, la retraite anticipée et l'affichage des emplois vacants.

15. Le fait que la loi permette déjà aux parties en cause d'insérer dans leurs accords des dispositions sur les changements technologiques si elles le veulent, et le fait que les syndicats aient choisi de mettre l'accent sur d'autres demandes, parfois à l'exclusion des articles sur les changements technologiques, semble avoir peu influencé les rédacteurs des deux bills. Le gouvernement désire évidemment que l'on insère les articles relatifs aux changements technologiques dans les conventions quel que soit le désir des partis.

16. Selon nous, le projet de loi non seulement n'encouragerait pas les parties à élaborer de telles dispositions mais pourrait fort bien avoir un effet contraire.

17. Prenons le cas des employeurs A, B et C qui sont tous en concurrence les uns avec les autres. Supposons que A soit bien organisé et que sa convention l'oblige à verser des salaires pendant six mois dans l'éventualité d'une période de chômage dû à un changement technologique; mais cette convention ne contient pas d'accord en vue de renoncer aux dispositions du Code ou bien elle prévoit des «négociations et un accord définitif» (comme le stipule le Bill C-183) sur les questions des modalités ou de sécurité de l'emploi. B est également bien organisé mais n'a aucune disposition d'aucune sorte dans son contrat et C n'a pas de convention collective. Supposons encore que les trois sociétés se trouvent devant la nécessité d'adopter simultanément le même genre d'innovation.

18. Dans une telle situation, la société A ne reçoit aucune aide aux Termes de l'article 149 du bill et dès lors, elle est soumise aux mêmes délais de procédure que la société B. Maintenant, supposons que dans les deux cas le Conseil canadien des relations ouvrières accorde au syndicat la permission de lui demander de négocier conformément à l'article 152. A ce stade, la société A a déjà accordé six mois de salaires et c'est à partir de là qu'elle commencera à négocier. La société B au contraire n'a rien concédé et évidemment la société C peut déjà avoir terminé son installation étant donné qu'elle n'était même pas soumise aux délais de procédure, sans compter les frais imprévisibles que les deux autres peuvent rencontrer en négociant un accord.

19. Devant une telle éventualité et vu l'aversion tant des syndicats que des employeurs pour recourir à l'arbitrage des différends, ne semble-t-il pas que la société A essaiera de réduire sa garantie de six mois de salaire et, pour le moins, de résister fermement à l'adoption d'autres dispositions qui ne pourraient que relever la base des négociations une autre fois? La société B ne devrait-elle pas également s'opposer à l'inclusion des dispositions concernant les changements technologiques et les deux sociétés A et B ne devraient-elles pas regarder avec envie la situation avantageuse de leur concurrent C non syndiqué?

20. This example illustrates three problems with Bill C-183. First, by limiting the applicability of the provisions to unionized employees and by limiting the means through which even they can resolve the issue with their employers, the legislation further serves to polarize trade unions and employers. This, unfortunately, has been typical of the thrust of Canadian labour legislation over the past 20 years. If governments truly believe in the efficacy of collective bargaining as a means of reconciling the competitive interests and respective rights of labour and management, if follows that freely bargained agreements should be encouraged over government fiat. Bill C-183, however, diminishes the value of a collective agreement to the employer.

21. If the rights and interests of employees made redundant through technological change were protected through social insurance and manpower programs in combination with standards legislation, with freely bargained collective agreements taking precedence over the standards, would it not follow that employers would regard collective agreements, and thus unions, in a different and more favourable light?

22. Second, we believe the example demonstrates that, by failing to differentiate between the agreement which contains provisions for technological change and that which does not, the legislation would be counter-productive to its avowed purpose. Rather than encourage the development of such contractual provisions, the legislation would oblige the employer to seek to avoid them.

23. Finally, using the Government's own premise that these provisions will "help" the affected employees, we would observe that the majority of Canadian employees, like those of employer C in our example, are not represented by a labour union and hence they have no collective agreement. Thus the majority of Canadian employees would not benefit from the provisions of the Bill, if indeed one can regard antagonism and strikes which the provisions would generate as a "benefit".

Technology in Manufacturing 1965-70

24. The Association has conducted a study of technological change in 214 member companies during the five-year period 1965 to 1970. We estimate that these companies account for 25 per cent of the 1.8 million employees engaged in manufacturing in Canada. The following are some of the highlights of that study.

25. Because of the difficulty in defining "technological change", it was left to the respondents to arrive at their own definition except that they were asked to include any instance which resulted in the lay-off of employees where such lay-offs could not be attributed to economic factors such as loss of market.

26. Of the 214 respondents, some 36 companies were able to specify changes of a type which might have been subject to the purview of legislation such as Bill C-183, given its broad definitions and limited relief provisions. But 85 respondents indicated it was not possible for them to enumerate the changes. Some spoke in terms of "hundreds" of changes during the five-year period, while others used terms such as "many" and "innumerable". It was evident from the replies that in most instances the inability to be

20. Cet exemple met en lumière trois problèmes concernant le Bill C-183. En premier lieu, en limitant les possibilités d'application des dispositions aux employés syndiqués et en limitant les moyens grâce auxquels ils peuvent même résoudre le problème avec leurs employeurs, la mesure législative sert davantage à polariser les syndicats et les employeurs. Voilà qu'est malheureusement typique de la poussée subie par la législation ouvrière canadienne depuis 20 ans. Si les gouvernements comptent vraiment sur l'efficacité des négociations collectives comme moyen de réconcilier des intérêts concurrentiels et les droits respectifs de la main-d'œuvre et du patronat, il s'ensuit que les conventions négociées librement devraient être encouragées avec la bénédiction du gouvernement. Mais le Bill C-183 minimise la valeur d'une convention collective pour l'employeur.

21. Si les droits et les intérêts des employés que les changements technologiques ont rendus excessifs étaient protégés au moyen d'une assurance sociale et de programmes de main-d'œuvre allant de pair avec une législation des normes, des conventions collectives négociées librement, ayant préséance sur les normes, ne s'ensuivrait-il pas que les employeurs considéreraient les conventions collectives, et donc les syndicats, sous un éclairage différent et plus favorable?

22. En deuxième lieu, nous croyons que l'exemple démontre que, ne pouvant faire la différence entre la convention qui contient des dispositions en vue de changements technologiques et celles qui n'en contiennent pas, la loi irait à l'encontre du but qu'elle se propose. Plutôt que d'encourager l'élaboration de ces dispositions contractuelles, elle obligerait l'employeur à essayer de les éluder.

23. Enfin, pour reprendre le principe même du gouvernement selon lequel ces employés «aideront» les employés touchés, on nous permettra de faire observer que la majorité des employés canadiens, du genre de ceux de l'employeur C de notre exemple, ne sont pas représentés par un syndicat et ne bénéficient donc pas d'une convention collective. La majorité des employés canadiens ne retireraient donc aucun avantage des dispositions du Bill, si l'on peut appeler «avantages» l'antagonisme et les grèves que susciteraient ces dispositions.

La technologie dans l'industrie manufacturière de 1965 à 1970

24. L'Association a mené chez 214 sociétés membres une étude sur le changement technologique survenu de 1965 à 1970. Selon nous, ces sociétés représentent 25 p. cent des employés qui travaillent dans l'industrie manufacturière du Canada et dont le nombre s'élève à 1.8 million. Voici quelques points saillants de cette étude.

25. Vu la difficulté de définir «changement technique», on a laissé à chacune le soin de donner sa propre définition, demandant toutefois d'inclure tous les cas de mises à pied non attribuables à des facteurs économiques comme la perte d'un marché.

26. Trente-six des 214 sociétés qui ont répondu à notre enquête ont pu préciser des changements attribuables à des dispositions législatives comme celles du Bill C-183, compte tenu de ses définitions larges et de ses clauses d'exemption limitées. Mais 85 de ces sociétés n'ont pas pu énumérer les changements. Certaines ont parlé de «centaines» de changements au cours de la période de 5 ans, d'autres ont utilisé des expressions comme «nombreux» et «innombrables». Les réponses montraient clairement que

precise stemmed from the evolving nature of changes in technology.

27. Two points emerged from this aspect of the study: first, in the vast majority of cases, it would have been virtually impossible for the companies to comply with the proposed notification period and, second, if the unions were to act under provisions similar to Sections 151 and 152 of this Bill, the effect of procedural delays alone would be chaotic.

28. The study indicates the character and extent of technological innovations in manufacturing, and suggests that the principal economic damage which might flow from the proposals contained in Bill C-183 would result from procedural delays rather than strikes.

29. It is also evident that only a marginal number of employees would in fact benefit from those legislative provisions. The companies reporting changes employed approximately 250,000 workers, out of which number 1,230 were actually laid off. (A further 895 can be accounted for through normal attrition.) Since the legislation would not apply to that 65 per cent of the work force which is not unionized, we can assume that some of the 1,230 employees would not be covered by the code.

30. To recapitulate: of the 214 companies surveyed, 120 introduced varying numbers of changes which would have subjected them to the procedural delays, if not strikes, as provided for under this type of legislation. Some would have been affected on only three or four occasions, but most would have suffered "innumerable" or "hundreds" of delays or strikes during the five-year period. At the same time, less than half of one per cent of all persons employed by these companies were dislocated and, it might be added, in many instances they were protected by SUB plans, separation pay and other freely negotiated provisions such as comprehensive seniority clauses.

31. Surely other more appropriate means could be found to provide whatever additional protection would have been due these employees without causing widespread disruption and economic cost to 120 of the 214 companies. Surely an alternative to the C-183 provisions could be found which would not imperil the jobs of those not dislocated as a result of the introduction of changes. Surely the alternative is to leave these matters to free collective bargaining in conjunction with existing social programs.

32. The proposed Canadian solution, as reflected in Bill C-183, to the problem of dislocations and other effects of technological change is unique only in that it reflects a denial by Government as to the roles which free collective bargaining and public programs should play.

33. This appears to have been clearly recognized by Professor Benjamin Aaron writing in the March 1, 1972 bulletin of the International Society for Labor Law and Social Legislation.¹ Among other criticisms of the approach adopted in Bills C-253 and C-183 he says, in part:

"The underlying thesis of this analysis is that it is probably better for all concerned if employers are given a maximum freedom to introduce technological changes, which, on the whole, tend to benefit the economy, so long as they are required to assume a commensurate responsibility for the impact such

cette incapacité d'atteindre une précision provenait, dans la plupart des cas du caractère évolutif des changements dans la technologie.

27. Cet aspect de l'étude ne nous en a pas moins livré deux faits: premièrement, il aurait été dans la plupart des cas, virtuellement impossible pour les sociétés de respecter le délai d'avis proposé; deuxièmement, si le syndicat était assujéti à des dispositions comme celles des articles 151 et 152 du présent Bill, les effets des délais de procédure entraîneraient à eux seuls un état de chaos.

28. L'étude souligne la nature et l'importance des innovations technologiques dans l'industrie manufacturière, et suggère que les effets économiques nuisibles exercés par les dispositions du Bill C-183 viendraient plutôt des délais de procédure que des grèves.

29. Il est également manifeste que ces dispositions législatives n'avantageraient qu'un nombre réduit d'employés. Les sociétés qui rapportaient des modifications employaient environ 250,000 travailleurs, dont 1,230 étaient actuellement mis à pied. (Le départ de quelque 895 autres s'expliquait par le jeu naturel des départs.) Vu que la loi ne s'appliquerait pas à 65 p. cent de l'effectif ouvrier qui n'est pas syndiqué, nous pouvons supposer que le code ne s'appliquerait pas à quelques-uns des 1,230 employés.

30. A titre de récapitulation, l'enquête a porté sur 214 sociétés dont 120 ont introduit un nombre variable de modifications qui leur auraient valu des délais de procédure, sinon des grèves, comme le prévoit ce genre de loi. D'autres n'auraient été touchées qu'à trois ou quatre reprises, mais la plupart auraient subi «d'innombrables» délais ou «des centaines» de délais ou de grèves au cours de cette période de 5 ans. Mais du même coup, moins de 0.5 p. cent de tous les employés embauchés par ces sociétés ont été déplacés et on pourrait ajouter que dans bien des cas, ils ont été protégés par des régimes de prestations supplémentaires de chômage, une rémunération de départ et d'autres dispositions négociées librement comme les clauses générales d'ancienneté.

31. Il doit sûrement exister des moyens plus efficaces d'apporter à ces employés le supplément de protection auquel ils avaient droit sans désorganiser profondément 120 de ces 214 sociétés et leur occasionner des frais. Sans aucun doute, il serait possible de trouver des dispositions autres que celles du Bill C-183 qui ne menacent pas le travail de ceux qui n'ont pas été déplacés par l'introduction des changements. L'alternative est certainement de réserver ces questions pour la libre négociation collective en même temps que les programmes sociaux actuels.

32. La solution que le Canada se propose d'apporter par le Bill C-183 aux problèmes de déplacement et aux autres effets du changement technologique n'est unique que par le refus qu'oppose le gouvernement aux rôles que devraient jouer la négociation collective libre et les programmes publiques.

33. Le professeur Benjamin Aaron semble l'avoir tout particulièrement bien reconnu dans le numéro du 1^{er} mars 1972 de la revue de la société internationale pour un code de travail et une législation sociale.¹ Entre autres critiques sur l'attitude adoptée dans les bills C-253 et C-183, il dit ce qui suit:

«Cette analyse se fonde sur la thèse suivante: il est probablement mieux que tous les employés intéressés soient laissés entièrement libres d'introduire des changements technologiques qui, dans l'ensemble, avantagent l'économie, tant qu'on leur demandera d'assumer une responsabilité à l'égard des effets exercés par ces

changes have on the job security and working conditions of their employees. I tend to agree with the portion of the Report of the Task Force on Labour Relations, headed by H. D. Woods, which accepts the following principles. 'First, management should be protected in its freedom to make changes which in themselves are not in violation of a collective agreement. Second, workers should be protected by an expanded arsenal of public and private programs designed to facilitate their movement among jobs and localities without undue cost to themselves. Third, a union should be free to take action to induce management to negotiate a plan to solve the consequences expected to follow from the proposed changes or to delay the changes themselves, or to negotiate and strike over the right to strike on the same issue during the life of an agreement.'

"The proposed legislation goes a little further. As I read it, a union may, subject to limitations dealing with conciliation, strike over the introduction of a technological change during the life of a collective agreement. As one used to the practice of incorporating broad no-strike, no-lockout clauses in collective agreements, balanced by equally broad arbitration provisions, I prefer to see the issue of introduction of technological changes during the life of the agreement settled at the time the agreement is negotiated. If the parties decide at that time that this issue will not be arbitrable and that the union is free to strike if the issue arises during the life of the agreement and cannot be resolved amicably—well and good. Conversely, if the employer is strong enough to insist on a 'wall-to-wall' no-strike clause and is also able to resist the union's demand for a technological-change clause, the government should not, in my opinion, intervene to redress this obvious imbalance in bargaining power, except to the extent that it provides minimum statutory protection against the adverse effects of the technological change."

34. The proper role of the federal Government, in our view, was best expressed by Beaumont and Helfgott in their book "Management, Automation, and People".²

"On the national level, government actions designed to curtail change, or which impose a greater individual burden on those companies introducing change, are not in the best interests of economic growth or alleviation of the difficulties of those who have been displaced because of change. Government's responsibility, therefore, is to eschew the politically attractive idea which can deal only with the manifestations, and not the fundamentals, of today's challenges. And government is in the unique position today of being able to shape an environment which will permit the development of a vastly improved economic and social situation for all."

changements sur la sécurité d'emploi et les conditions de travail de leurs employés. Je suis porté à appuyer la partie du rapport du groupe d'étude sur les relations de travail, dirigé par H. D. Woods, qui reconnaît les principes suivants. «D'abord», il faudrait que la direction continue d'être libre de faire des changements qui, en soi, ne transgressent pas la convention collective. Deuxièmement, les travailleurs devraient être protégés par un plus grand nombre de programmes publics et privés, qui leur permettraient de changer d'emploi et de se déplacer d'un endroit à un autre, sans trop de frais. Troisièmement, le syndicat devrait être libre de prendre les mesures nécessaires afin d'amener la direction à négocier des mesures pour parer aux effets des changements proposés, même les retarder, ou encore pour négocier ou se mettre en grève pour appuyer le droit de faire la grève à l'égard de cette même question pendant la durée d'une convention.»

«Le projet de loi va un peu plus loin. Selon mon interprétation, un syndicat peut, compte tenu de certaines limites portant sur la conciliation, faire la grève contre l'introduction d'un changement technologique au cours d'une convention collective. Je suis habitué à cette coutume d'incorporer des clauses générales interdisant dans les conventions collectives la grève et le lockout, compensées par des dispositions d'arbitrage également générales, mais, je préfère que la question d'introduction des changements technologiques au cours d'une convention collective soit réglée au moment où la convention est négociée. Si les parties décident que cette question ne prêterait pas à l'arbitrage et que le syndicat est libre de faire la grève si la question se pose pendant la durée de la convention et qu'elle ne peut être réglée à l'amiable fort bien. D'un autre côté, si l'employeur est dans une position assez forte pour insister sur une clause inattaquable interdisant le droit de grève et s'il peut également refuser au syndicat la clause de changement technologique qu'il demande, le gouvernement ne devrait pas, à mon avis, intervenir pour rétablir ce déséquilibre manifeste dans la puissance de négociation, sauf si elle n'apporte qu'une protection statutaire minimale contre les effets nuisibles du changement technologique.»

34. A notre avis, le rôle que doit jouer le gouvernement fédéral a été fort bien exprimé par Beaumont et Helfgott dans leur ouvrage intitulé: «Management, Automation, and People». ².

«Sur le plan national, l'action exercée par le gouvernement en vue de restreindre un changement, ou celle qui alourdit le fardeau individuel des sociétés qui introduisent ce changement, ne sert pas la cause de la croissance économique et ne réduit pas les difficultés qu'éprouvent ceux qui ont été déplacés par ce changement. Par conséquent, il incombe au gouvernement d'éviter toute notion politiquement attrayante ne portant que sur les manifestations des problèmes d'aujourd'hui et non sur leurs causes. Actuellement, le gouvernement se trouve dans la position unique de pouvoir créer un environnement qui favorisera le développement d'une situation économique et sociale largement améliorée pour tous.»

¹ United States National Committee Bulletin, International Society for Labor Law and Social Legislation, March 1, 1972, Professor Benjamin Aaron.

² Management, Automation, and People, 1964, p. 329, Richard Beaumont and Roy B. Helfgott.

¹ The United States National Committee Bulletin, International Society for Labor Law and Social Legislation du 1^{er} mars 1972, professeur Benjamin Aaron.

² Management, Automation, and People, 1964, p. 329, Richard Beaumont et Roy B. Helfgott.

PART III RECOMMENDATIONS—TECHNOLOGICAL CHANGE

35. Our primary recommendation continues to be that Sections 149 through 153 of Division IV of the Bill be deleted in their entirety. To say less would be to disregard the Association's responsibility to speak out clearly against proposals which would constitute a retrograde step for the affected jurisdiction and an intolerable example for the larger portion of the economy coming under provincial jurisdictions.

36. Having recorded our primary recommendation and warning that such legislation should never be copied by the provinces, the Association also feels it incumbent to make secondary recommendations designed to minimize the damage which will result from the provisions. To this end we recommend, as a minimum, amendments such that Section 149(2)(c)(i) stand alone as relief for the employer whose collective agreement does contain provisions intended to assist employees and that Section 149(2)(c)(ii) stand alone as the authority whereby the parties may contract out of Sections 150, 152 and 153.

37. If it is Parliament's intention to respect freedom of collective bargaining between the parties, then employers should not be subjected to the dual requirement of having

(a) a provision intended to assist employees to adjust to the effects of technological change (Section 149(2)(c)(i))

and

(b) a provision to contract out of the Act's procedures (Section 149(2)(c)(ii)).

Accordingly, the disjunctive "or" should be used between 149(2)(c)(i) and (ii).

38. An equally fundamental improvement would result from a clearer definition of the term "technological change". The Association recommends that technological change be defined as the automation of equipment, or the mechanization or automation of duties, or the replacement of an existing facility which produces the same product.

39. Further, the Association believes that not only the parties of interest but, as well, the members of the Canada Labour Relations Board are entitled to assurances that the Code does not contemplate these Sections being applicable in the case of displacements which result from: depressed business conditions; relocation or reassignment of equipment which is not the direct result of technological change in such equipment; resource depletion or product obsolescence or market shift which is not the cause or result of technological change; fault of the employee; Act of God; or equipment breakdown. In this connection, the Canada Labour Relations Board should be enabled to rely on wording in the Code which specifies that such displacement shall not be considered to be a technological change for purposes of the Code.

PARTIE III RECOMMANDATIONS—CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

35. Nous continuons à recommander avant tout que soient supprimés dans leur intégralité: les articles 149 à 153 de la Division IV du bill. En formulant une recommandation plus restreinte, notre Association rejeterait la responsabilité qui lui incombe de se prononcer clairement contre des propositions qui constitueraient une mesure rétrograde vis-à-vis du domaine de compétence touché et un exemple intolérable pour la partie importante de notre économie qui relève des autorités provinciales.

36. Ayant formulé notre avertissement et notre principale recommandation, à savoir qu'une telle loi ne devrait jamais être adoptée par les provinces, notre association se sent également tenue de présenter des recommandations secondaires destinées à minimiser les préjudices que causeront ces dispositions. A cette fin, nous recommandons, à tout le moins, des modifications permettant que le sous-alinéa (i) de l'article 149(2) c) reste le seul applicable en faveur de l'employeur dont les conventions collectives contiennent des dispositions destinées à aider ses employés et que le sous-alinéa (ii) de l'article 149(2) c) soit le seul auquel les parties en cause puissent se référer pour renoncer aux dispositions des articles 150, 152 et 153.

37. Si le Parlement avait l'intention de respecter la liberté des négociations collectives entre les parties intéressées, alors les employeurs ne devraient pas être soumis à la double exigence:

a) d'une disposition destinée à aider les employés à s'adapter aux effets d'un changement technologique (sous-alinéa (i) de l'article 149 (2) c))

et

b) une disposition permettant de conclure un contrat sans que soient appliquées les dispositions de la loi (sous-alinéa (ii) de l'article 149(2) c)).

En conséquence, la conjonction «ou» devrait être employée entre les sous-alinéas (i) et (ii) de l'article 149(2) c).

38. En définissant plus clairement le terme «changement technologique» on obtiendrait une amélioration également fondamentale. Notre association recommande qu'il soit défini comme étant l'automatisation de l'outillage, la mécanisation ou l'automatisation des fonctions, ou encore le remplacement d'une installation existante permettant d'obtenir le même produit.

39. En outre, notre association pense que non seulement les parties intéressées, mais également les membres du Conseil canadien des relations de travail ont droit à des garanties comme quoi le Code ne prévoit pas l'application de ces articles dans le cas de déplacements résultant: du fléchissement des affaires; du déplacement ou du changement d'utilisation de l'outillage ne résultant pas directement d'un changement technologique; de l'épuisement des ressources, de la désuétude des produits, ou d'une évolution du marché qui n'est pas la cause ou le résultat d'un changement technologique; de la faute de l'employé; de circonstances indépendantes de la volonté des deux parties, ou du mauvais fonctionnement de l'outillage. A cet égard, le Conseil canadien des relations de travail devrait être en mesure de s'appuyer sur le libellé du Code stipulant que de tels déplacements ne doivent pas entrer dans le cadre des changements technologiques au sens du Code.

PART IV

RECOMMENDATIONS—OTHER PROVISIONS

Extension of Bargaining Rights—Inclusion of Supervisory Employees

40. One of the most important steps in the process of establishing a sound collective bargaining relationship is the determination of an appropriate bargaining unit, or more specifically, the definition of "employees" with respect to whom an employer shall bargain collectively.

41. In general, the Labour Relations Board examination has sought to determine whether the job classification in question carries with it responsibility or authority over such matters as the transfer, promotion, demotion, hiring, laying off, terminating or disciplining of employees in more junior classifications. If these responsibilities or authorities are found generally to be present, or if the incumbent can effectively recommend on such matters, Boards have ruled that such persons would be inappropriate for inclusion in a bargaining unit.

42. Bill C-183 now proposes to vest in the Labour Relations Board discretion to include in a bargaining unit employees whose duties include the supervision of other employees. Section 107 provides, *inter alia*, that an "employee" does not include a person who performs "management functions" or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

43. In the absence of specific definitions of the words "supervision" and "management functions", the intent of the change is unclear. The mere fact that a change, however slight, has been made in the legislation, coupled with the fact that the Labour Relations Board is to be reconstituted as a non-representational tribunal, gives rise to our concern that the new definition might result in many more problems than it could solve. We can foresee problems in semantics arising from an attempt to define "supervisors" in terms of an absence of "management functions".

44. It is obviously unsound to have anyone who exercises management functions (and it is clear that supervisory functions are an essential part of management) in effect, sitting on both sides of the bargaining table. It is noteworthy that this amendment runs counter to the efforts of the Treasury Board and the recommendation of the Clyne Committee, *i.e.* increase the exclusions in the Public Service.

45. Inclusion of supervisory employees in bargaining units can only have the effect of increasing strikes and threats of strikes. There is no evidence, that we are aware of, that the question of bargaining for supervisors justifies a legislative remedy, especially when it could have such consequences.

46. In view of the foregoing, the Association urges that no change be made to the definition of "employee" for purposes of the Code.

PARTIE IV

RECOMMANDATIONS—AUTRES DISPOSITIONS

Extension des droits de négociations—Inclusion du personnel de surveillance

40. La détermination d'une unité de négociation appropriée représente l'une des étapes les plus importantes dans l'établissement de relations normales en matière de négociations collectives, ou plus précisément, la définition des «employés» au sujet desquels un employeur devra entreprendre des négociations collectives.

41. En général, dans son étude, le Conseil des relations de travail a cherché à déterminer si le classement des postes en cause prévoit une certaine responsabilité ou certaines attributions en ce qui concerne la mutation, l'avancement, la rétrogradation, le recrutement, le licenciement, la résiliation ou les mesures disciplinaires touchant les employés des catégories inférieures. Si l'on découvre qu'en général ces responsables ou ces obligations existent, ou si le titulaire du poste peut effectivement formuler des recommandations à cet égard, des conseils ont décidé que ces personnes ne devraient pas faire partie d'une unité de négociation.

42. Actuellement le Bill C-183 propose de conférer au Conseil des relations de travail le pouvoir de décider si les employés, dont les fonctions comportent la surveillance d'autres employés, peuvent faire partie d'une unité de négociation. L'article 107 prévoit, notamment, que le terme «employé» ne désigne pas une personne qui exerce des fonctions de direction ou est employée à titre confidentiel dans le domaine des relations industrielles.

43. En l'absence de définition précise des mots «surveillance» et «fonctions de direction», la portée du changement n'est pas claire. Le seul fait qu'une modification, si légère qu'elle soit, ait été apportée à la loi, et le fait que le Conseil des relations de travail doit être reconstitué en tant que tribunal non représentatif, nous amène à penser que la nouvelle définition pourrait susciter beaucoup plus de problèmes qu'elle ne saurait en résoudre. Nous pouvons prévoir en tout cas des problèmes de sémantique résultant du fait qu'on a essayé de définir «surveillant» comme étant l'absence de «fonctions de direction».

44. Il est évidemment anormal que toute personne qui en fait exerce des fonctions de direction (et il est clair que les fonctions de surveillance font essentiellement partie de la direction), puisse siéger des deux côtés de la table de négociations. Il est bon de remarquer que cette modification va à l'encontre des efforts du Conseil du Trésor et de la recommandation du Comité Clyne à savoir, qu'elle augmentera, dans la Fonction publique, le nombre de ceux qui ne peuvent être syndiqués.

45. L'inclusion des employés de surveillance dans les unités de négociation ne peut servir qu'à augmenter les grèves et les menaces de grèves. A notre connaissance, il n'existe aucune preuve que le fait d'accorder des droits de négociation aux surveillants représente une solution législative, spécialement lorsqu'elle peut avoir de telles conséquences.

46. A la lumière de ce qui précède, notre association demande instamment qu'aucune modification ne soit apportée à la définition du terme «employé» pour l'application des dispositions du Code.

Certification Procedures

47. We are convinced that the long term working relationship between the employer and the union is at least in part determined during the period of time when the union is seeking certification. Our present certification procedures tend to foster mutual distrust and animosity between company and union, both of whom may feel that the employees are being treated as unwilling pawns. While it may be impossible to eliminate this problem, we believe much can be done to reduce it.

48. In order for the union to qualify for a vote, and at the same time to avoid frivolous applications, the legislation should require the union to establish reasonable representation on the basis of signed membership application cards of nominal financial support. While the Association has not made specific recommendations in this connection, the proposed 35 per cent representation would seem to meet the test of reasonableness.

49. The legislation and Board procedures should preclude unions from going on fishing expeditions before the Board. The Association recommends that the Board be not permitted to entertain for a period of at least one year any application for certification with respect to any portion of a bargaining unit for which an application has been withdrawn or rejected.

50. Feelings of animosity would only be further increased were the Board automatically to certify a union on the basis of evidence showing employee representation in excess of 50 per cent if the employer or objecting employees feel in their own minds that the evidence was questionable. We believe that in all cases tensions would be reduced and the atmosphere much improved if the parties knew that application on the part of the union would result in the Board conducting a secret ballot among those employees who would be included in the prospective bargaining unit. Moreover, if the legislation is to stipulate that the results of the vote are to be determined on the basis of the majority of those voting, the onus should be on the Board to ensure that every employee at work on the day or days of voting does, in fact, cast a ballot.

Grievance Arbitration (Sections 156-159)

51. Section 156 is in conflict with the principle that where quasi-judicial tribunals are prescribed by law the uniform administration of justice requires that their decisions be subject to a limited form of judicial review.

52. It seems anomalous that Section 156 should specifically remove arbitration awards from the purview of the Federal Court while Section 159 provides a means whereby the Federal Court can be used to enforce the award.

53. As industry has grown increasingly complex and as collective agreements have become more sophisticated, the decisions of arbitrators have taken on great importance in terms both of principle and the monetary sums involved. Individual awards frequently involve sums greatly in excess of those dealt with in many court cases. Moreover, arbitration is a judicial function. The arbitrator's task is very similar to that of a judge and the increasing complexity of collective agreements poses some very difficult problems of law and legal interpretation.

Formalités d'accréditation

47. Nous sommes convaincus que les relations de travail à long terme entre employeur et le syndicat sont au moins partiellement déterminées durant la période où le syndicat demande son accréditation. Les formalités actuelles d'accréditation tendent à susciter une méfiance et une animosité mutuelles entre l'entreprise et le syndicat, lesquels peuvent penser que les employés sont traités comme des pions récalcitrants. Même s'il peut sembler impossible d'éviter ce problème, nous croyons que nous pouvons faire beaucoup pour en réduire l'acuité.

48. Pour qu'un syndicat puisse avoir recours au scrutin et qu'on puisse éviter en même temps la présentation de demande non motivée, la Loi doit exiger que le syndicat ait un nombre suffisant d'adhérents, munis de carte de demande d'adhésion signée, ce qui implique le droit de cotisation. Même si l'Association n'a pas fait de recommandation spéciale en l'occurrence, une participation équivalant à 35 p. 100 des adhérents, telle qu'elle a été proposée, semblerait raisonnable.

49. La Loi et les procédures du Conseil devraient empêcher les syndicats d'exercer des pressions sur le Conseil. L'Association recommande au Conseil de s'accorder un délai d'au moins un an avant d'étudier une demande d'accréditation d'un secteur quelconque d'une unité de négociation dont la demande a été retirée ou refusée.

50. On ne saurait qu'envenimer la situation davantage si le Conseil accréditait automatiquement un syndicat après que celui-ci a démontré qu'il représente plus de 50 p. 100 des employés, si l'employeur ou les employés qui s'opposent estiment qu'il y a raison de douter de cette preuve. Nous croyons que, dans chaque cas, les tensions pourraient être réduites et l'atmosphère clarifiée si les parties savaient que toute demande de la part d'un syndicat amènera le Conseil à tenir un scrutin secret chez les employés que vise l'unité de négociations proposée. En outre, si la Loi stipule que les résultats du scrutin seront établis d'après la majorité de ces bulletins, il reviendra au Conseil de s'assurer que chaque employé au travail le jour ou les jours où s'est tenu le scrutin a véritablement exercé son droit de vote.

L'arbitrage de griefs (Articles 156-159)

51. L'article 156 entre en conflit avec le principe portant que là où la Loi prévoit la création de tribunaux quasi judiciaires, l'administration uniforme de la justice exige que leurs décisions soient sujettes à une forme limitée de révision judiciaire.

52. Il semble anormal que l'article 156 doive éliminer de la compétence de la Cour fédérale les décisions arbitrales, alors que l'article 159 prévoit les moyens auxquels peut faire appel la Cour fédérale pour faire appliquer les décisions.

53. Vu que l'industrie devient de plus en plus complexe et que les conventions collectives présentent des problèmes de plus en plus difficiles à résoudre, les décisions des arbitres revêtent une grande importance, tant au niveau des principes qu'à celui des sommes d'argent qui entre en ligne de compte. Les décisions particulières impliquent fréquemment des sommes bien supérieures à celles qu'entraînent les affaires qui sont tranchées par les tribunaux. De plus, l'arbitrage est une fonction qui relève des tribunaux. La tâche de l'arbitre se rapproche beaucoup de celle

54. This problem was not so serious in earlier years when County Court judges were available for such extra-judicial service but, in their absence and the necessity of experimenting with untried arbitrators, the Association urges that Section 156 be amended to provide for at least the limited review of the decisions of arbitrators and arbitration boards as contemplated in the Federal Courts Act. No credible evidence has been adduced to justify the exception for Arbitration Boards which are, in fact, statutory tribunals.

Arbitrator's Jurisdiction (Section 157(d))

55. We are disappointed that the Federal Government followed the lead of some provinces in legislating on the question of an arbitrator's jurisdiction to vary a disciplinary penalty. This is another example of undue statutory interference with the collective bargaining process. It has, of course, arisen out of the Supreme Court's decision in the Port Arthur Shipbuilding case, holding that an arbitrator does not have the power to vary such a penalty unless expressly authorized in the collective agreement. Some agreements contain such authorization; some do not. But if this is a significant issue, what is to prevent unions bargaining for the inclusion of such power? We question in this instance also the propriety of prescribing by legislative rules that a union has every opportunity to negotiate on its own behalf.

Bargaining in "Good Faith"

56. While it might be impossible to define "good faith bargaining" in universally acceptable terms, the Association feels it cannot be argued that the taking of strike votes, and public announcements of solidarity in support of a strike unless certain demands are met, is symptomatic of good faith. Yet such tactics are not unknown in provincial jurisdictions where votes have been taken well in advance of the opening of negotiations.

57. Bill C-183 proposes to discontinue the prohibition against taking a strike vote, or authorizing a strike, until after the prescribed conciliation procedures have been completed. The Association sees this particular move as contrary to the interests of good industrial relations. We also advocate that there be a provision for reasonable notice before a strike takes place.

Consent to Prosecute (Section 194)

58. We suggest that this provision be deleted. If a party breaks the law then the aggrieved party should be allowed to proceed directly to the Courts. There would seem to be no necessity for a preliminary inquiry either by the Board or by the Minister.

d'un juge et la complexité sans cesse plus marquée des négociations collectives pose des problèmes très sérieux sur le plan du droit et de l'interprétation juridique.

54. Ce problème n'était pas si sérieux autrefois quand les juges des cours de comtés pouvaient rendre des services extra-judiciaires, mais, comme ils n'y sont plus et qu'il a fallu procéder avec des arbitres sans expérience, l'Association demande instamment que l'article 156 soit amendé et permette au moins une révision limitée des décisions de l'arbitre et des conseils d'arbitrage, ainsi que le prévoit la Loi sur la cour fédérale. On n'a pas apporté de témoignages probants pour justifier l'exception qui est faite des conseils d'arbitrage qui sont, en effet, des tribunaux judiciaires.

Pouvoirs des arbitres (Article 157 d))

55. Nous sommes déçus de voir qu'en légiférant sur la question du pouvoir des arbitres, le gouvernement fédéral a suivi l'exemple de certaines provinces en donnant aux arbitres la faculté de modifier certaines mesures disciplinaires. C'est là un autre exemple de l'interférence judiciaire non motivée dans le processus de négociations collectives. On s'est sans doute inspiré en l'occurrence de la décision rendue par la Cour suprême dans l'affaire *Port Arthur Shipbuilding*, portant qu'un arbitre n'a pas le pouvoir de modifier pareille mesure, à moins que la chose n'ait été expressément prévue dans la convention collective. Si certaines conventions accordent ce pouvoir, ce n'est pas le cas pour d'autres. S'il s'agit là d'une question importante, qu'est-ce qui empêche les syndicats de négocier pour l'insertion de ce pouvoir dans leur convention? Nous nous demandons en l'occurrence s'il est bien à propos de prescrire dans la Loi des règlements portant qu'un syndicat a toutes les chances voulues pour négocier en son propre nom.

Négociation de «bonne foi»

56. Même s'il peut se révéler impossible de définir en termes généraux ce que sont des «négociations de bonne foi», l'Association estime qu'on ne saurait accepter comme élément de bonne foi le fait de tenir un vote de grève et d'annoncer publiquement que tous seront d'accord pour faire la grève si certaines demandes ne sont pas satisfaites. Pareilles tactiques sont choses communes dans les administrations provinciales où les votes sont pris bien avant que s'ouvrent les négociations.

57. Le Bill C-183 propose qu'il ne soit plus interdit de prendre un vote de grève ou d'autoriser une grève, avant qu'aient été satisfaites les procédures prescrites en matière de conciliation. L'Association estime que cette mesure va à l'encontre du mécanisme des bonnes relations industrielles. Nous estimons également que la loi devrait renfermer une disposition prévoyant qu'il ya lieu de donner un préavis raisonnable avant de déclarer une grève.

Consentement avant les poursuites (Article 194)

58. Nous proposons le retranchement de cette disposition. Si une partie viole la loi, la partie lésée devrait pouvoir en appeler directement aux tribunaux. Le Conseil ou le Ministre ne devrait pas, semble-t-il, avoir à recourir à une enquête préliminaire.

59. Perhaps it was thought that this procedure would serve as a screening function so that the Courts might be saved from treating with lightly taken actions. If in fact such a danger exists, we are confident that the Bench would, through exemplary awards, soon discourage offenders.

60. The time spent before the Boards often merely serves to add to the frustrations and tensions of the parties. Moreover, the process itself has encouraged specious applications in the sense that, while a *prima facie* case may indeed exist, the applicant seeks the Board's consent to prosecute, not with the intention of going to court but rather for real or imagined public relations value.

Rights of Individual Employees (Sections 162, 184 and 185)

61. The provisions relating to protection against discharge because of loss of membership in a union are a step in the right direction and the Federal Government is to be commended for doing this.

62. Obviously, however, for the full intent of Section 184(3)(a)(ii) and 185(e) to be realized, two minor amendments are required. These subsections should read as follows:

"... has been expelled or suspended from membership or refused admission as a member for a reason other than a failure to pay or tender the periodic dues..."

Documentary Evidence

63. From a strictly evidentiary point of view, Section 188(3) of Bill C-183 is in our opinion unwarranted and may create a dangerous precedent. The Section provides that a complaint in writing in respect of an alleged failure to comply with Section 184(3)(a) is evidence that the employer or person acting on the employer's behalf has failed to comply with the provisions of this Section. The complaint need not be sworn, although the law traditionally requires oral or written statements to be sworn to in order to constitute evidence. While the practices prohibited by Section 184(3)(a) may be very undesirable with respect to the proof of these offences, we do not think there is justification for departing from the traditional rule of evidence that oral or written testimony should be sworn to in order to constitute evidence.

Mandatory Check-Off (Section 162)

64. This ceased to be an issue in collective bargaining 20 years ago. The legislation cannot be justified because, again, a union is perfectly free to negotiate on the matter and, indeed, most agreements now contain much more onerous union security provisions.

59. On a peut-être cru que c'est là une mesure qui ferait un tri de sorte qu'on pourrait ainsi épargner aux tribunaux d'avoir à traiter dans le cas d'actions prises à la légère. Si ce danger existe véritablement, nous pouvons compter que les tribunaux, par le truchement des décisions, décourageraient sans tarder les transgresseurs de la loi.

60. La durée des délibérations devant les conseils ne sert très souvent qu'à ajouter aux frustrations et aux tensions des partis. De plus, cette manière de procéder a encouragé la formulation de demandes spécieuses en ce sens que si une affaire existe à première vue, le requérant demande le consentement du Conseil de poursuivre, non pas en vue de poursuivre devant les tribunaux, mais bien pour la sauvegarde des valeurs réelles ou fictives des relations publiques.

Droits des employés privés (Articles 162, 184 et 185)

61. Les dispositions relatives à la protection contre le renvoi d'un employé à cause de son exclusion du syndicat constitue un pas dans la bonne direction et il faut savoir gré au gouvernement fédéral d'avoir adopté cette attitude.

62. De toute façon, deux amendements mineurs s'imposent si l'on veut que les articles 184 (3)(ii) et 185 e) prennent vraiment tout leur sens. Ces paragraphes devraient se lire comme suit:

«... a été exclue définitivement ou temporairement du syndicat ou a été empêché d'y adhérer pour une raison autre que le défaut de paiement ou d'offre des cotisations périodiques...»

Preuve documentaire

63. Au simple point de vue preuve documentaire, l'article 188 3) du Bill C-183 est, à notre sens, non motivé et peut créer un précédent dangereux. L'Article stipule qu'une plainte portée par écrit relativement à un défaut supposé de satisfaire aux dispositions de l'article 184 3) a) constitue une preuve selon laquelle l'employeur ou la personne agissant en son nom a omis de satisfaire aux dispositions de l'article. Il n'y a pas lieu d'enregistrer la plainte, bien que la loi depuis toujours exige que les déclarations orales ou écrites soient assermentées pour pouvoir constituer une preuve. Même s'il est souhaitable que l'on s'écarte des pratiques interdites par l'article 184 3) a) pour établir la vérité des infractions, nous ne croyons pas qu'il y ait lieu de se départir de la règle traditionnelle de la preuve, selon laquelle les témoignages oraux ou écrits doivent être assermentés pour constituer une preuve.

Précompte obligatoire (Article 162)

64. Dans les négociations collectives, cette question ne se pose plus depuis plus de 20 ans déjà. Cette mesure ne saurait être justifiée, car, répétons-le, un syndicat est tout à fait libre de négocier sur la question. En effet on retrouve dans la plupart des négociations des dispositions beaucoup plus onéreuses en matière de sécurité syndicale.

APPENDIX «Y»

Canadian
Pulp and Paper
Association

2300 Sun Life Building, Montreal 110, Que., Canada—Tel.
(514) 866-6621

Cable Address: Canpulp, Montreal—Telex 01 20125
May 8th, 1972.

Mr. Arthur Portelance, M.P.
Chairman of the Standing Committee,
Labour, Manpower and Immigration,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Dear Mr. Portelance:

In September, 1971, the Canadian Pulp and Paper Association presented to the Federal Government a submission on Bill C-253. In our letter, we expressed concern over the Government's proposals dealing with Technological Change, Supervisors in a Bargaining Unit and Picketing Regulations. We find from a review of Bill C-183 that those provisions dealing with technological change and supervisory personnel have not been amended in anyway which relieves us of our original concerns.

We stand unchanged in our belief that supervisors are totally and inseparably members of management. We base this belief on the knowledge that supervisory people have clearly defined management responsibilities such as planning, controlling, organizing, motivating, and administering as that function may be related to a collective labour agreement. Management would lose its identity with the work force if supervisory staff were also union members, regardless of whether the supervisors were members of the same industrial bargaining unit as the employees, or were members of a separate unit. The employee could no longer "see" management, communicate easily with "it", or even know what "it" is or how "it" behaves, simply because he would not view the supervisor as "management". If the supervisor is not regarded as management by the work force he will quickly lose the ability to perform the essential functions described above. For these reasons the Association strongly suggests that the present jurisdiction of the Canada Labour Relations Board to determine who is an "employee" for the purpose of inclusion in a unit appropriate for bargaining remain unchanged.

On the matter of technological change, the industry has stated that we do not object to the adoption of legislation which would provide direction for labour and management and which would lessen the effects of planned change. We believe that such legislation could be introduced which would meet fully the Government's goals without reintroducing the right to strike and to delay the implementation of change during the term of an agreement. The orientation of legislation should be towards relief against the impact of change and should not interfere with or impede the necessity of change itself.

APPENDICE «Y»

L'Association Canadienne
des Producteurs de
Pâtes et Papiers

2300 Immeuble Sun Life, Montréal 110, Qué., Canada—Tél.
(514) 866-6621

Adresse télégraphique: Canpulp, Montréal—Télex 01
20125

Le 8 mai 1972

Monsieur Arthur Portelance, M.P.
Président du Comité permanent
Main-d'œuvre et Immigration
Chambre des communes
Ottawa (Ontario).

Cher Monsieur,

En septembre 1971, l'Association canadienne des Producteurs de Pâtes et Papiers a présenté au gouvernement fédéral un mémoire relatif au Bill C-253. Dans notre lettre, nous exprimons l'inquiétude que nous causaient les propositions du gouvernement concernant les Changements techniques, les Membres du personnel de surveillance dans les unités de négociation et les règlements touchant les Piquets de grève. Nous nous apercevons à la lecture du Bill C-183 que les dispositions relatives aux Changements techniques et aux Membres du personnel de surveillance dans les unités de négociation n'ont pas été modifiées, ce qui apaise nos inquiétudes à ce sujet.

Nous sommes toujours d'avis que les employés exerçant des fonctions de surveillance sont, totalement et inséparablement, des membres de la direction. Notre opinion repose sur le fait que ces personnes exercent des fonctions de direction caractérisées, comme par exemple la préparation, le contrôle, l'organisation, la motivation, ainsi que l'administration, en raison des rapports que l'exercice de cette fonction peut avoir avec la convention collective de travail. La direction perdrait son identité aux yeux des employés si les surveillants étaient eux aussi membres de syndicats, qu'ils fassent partie de la même unité industrielle de négociation que les employés ou d'une unité distincte. Pour l'employé, consulter un surveillant, communiquer facilement avec lui, savoir ce qu'il est ou sa façon d'agir, ce ne serait plus consulter l'employeur, communiquer facilement avec l'employeur, savoir qui est l'employeur, quelle est la façon d'agir de l'employeur. Si le surveillant n'est pas considéré par les employés comme un membre de la direction, il cessera rapidement de pouvoir remplir les fonctions essentielles que nous venons de mentionner. Pour ces raisons, l'Association recommande fortement que l'autorité du Conseil canadien des Relations ouvrières à déterminer qui est un «employé», aux fins d'inclusion dans une unité habilitée à négocier, reste inchangée.

Pour ce qui est des changements techniques, l'industrie a déclaré ne pas s'opposer à l'adoption de mesures législatives qui fourniraient des directives aux employés et à l'administration et qui atténueraient les effets des changements projetés. Nous croyons qu'il est possible d'adopter des mesures législatives répondant entièrement aux objectifs du gouvernement sans réintroduire le droit de grève et sans retarder la mise en œuvre des changements pendant la durée d'une convention. Les mesures législatives devraient tendre à atténuer l'impact des changements techniques et ne pas faire obstacle à la nécessité du changement lui-même.

Such legislation need only embody the principle that the effects of technological change must be dealt with by the parties concerned at the time the change is to occur, regardless of whether or not labour agreements contain provisions to deal with such change.

We believe the following proposal which is submitted as a complete replacement to those clauses in Bill C-183, dealing with Technological Change, would serve this purpose fully.

Our proposal is as follows:

Technological Change

"Technological Change"

149. (1) In this section and in section 150, "technological change" means

(a) the introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by him in the operation of the work, undertaking or business; and

(b) a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material which will affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of his employees.

Notice of technological change

(2) An employer who is bound by a collective agreement and who proposes to effect a technological change, shall give notice of the technological change to the bargaining agent bound by the collective agreement at least ninety days prior to the date on which the technological change is to be effected.

Contents of notice

(3) The notice referred to in subsection (2) shall be in writing and shall state

- (a) the nature of the technological change;
- (b) the date upon which the employer proposes to effect the technological change;
- (c) the approximate number and type of employees likely to be affected by the technological change;
- (d) the effect that the technological change will have on the terms and conditions or security of employment of the employees affected.

150. (1) Where an employer has given notice of a technological change under the provisions of section 149 (2 & 3), the effects of the technological change upon the employees will be resolved between the employer and the bargaining agent by one of the following procedures:

(a) during collective bargaining for the purpose of entering into a collective agreement providing:

- (i) notice was given prior to the day on which the employer and the bargaining agent entered into an initial collective agreement, or,
- (ii) notice was given not later than the last day on which notice requiring the parties to commence bargaining for the renewal of the collective agreement could have been given.

Cette législation devrait se borner à déclarer qu'en principe, il appartient aux parties intéressées de décider entre elles des effets des changements techniques au moment où ces derniers se produisent, sans tenir compte du fait que les conventions collectives contiennent ou non des dispositions relatives à de tels changements.

Nous croyons que la proposition suivante qui vise à remplacer entièrement dans le Bill C-183 les articles traitant des Changements technologiques répondrait parfaitement à ce but.

Voici notre proposition:

Changement technologique

«Changement technologique»

149. (1) Au présent article et aux articles 150 à 153, «changement technologique» désigne

(a) la mise en service par un employeur, dans son entreprise, affaire, ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et

(b) un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage, qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage qui modifiera les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre assez considérable de ses employés.

Avis de changement technologique

(2) L'employeur qui est lié par une convention collective, et qui se propose d'effectuer un changement technologique, doit donner avis de ce changement à l'agent négociateur lié par la convention collective, quatre-vingt-dix jours au moins avant la date à laquelle il doit être effectué.

Contenu de l'avis

(3) L'avis mentionné au paragraphe (2) doit être un avis écrit et indiquer

- (a) la nature du changement technologique;
- (b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer ledit changement;
- (c) le nombre approximatif et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés par ledit changement;
- (d) l'effet que le changement technologique aura sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés touchés.

150. (1) Lorsqu'un employeur a donné avis d'un changement technologique conformément aux dispositions de l'article 149 (2 et 3), la question des effets éventuels qu'aura ledit changement sur les employés sera résolue entre l'employeur et l'agent négociateur d'après l'une des procédures suivantes:

(a) pendant les négociations en vue d'en arriver à une convention collective, à condition

- (i) que l'avis ait été donné avant la date à laquelle l'employeur et l'agent négociateur ont conclu une première convention collective, ou
- (ii) que l'avis ait été donné au plus tard le dernier jour où la mise en demeure d'entamer des négociations en vue du renouvellement de la convention collective aurait pu être donnée.

(b) during the term of a collective agreement which does not contain provisions covering the effects of technological change upon employees by resolution of the effects through negotiation and final settlement without work stoppage during the term of the agreement.

(c) by the terms of a collective agreement which contains mutually agreed upon specific provisions and procedures to deal with the effects of technological change and displacement.

Idem

(2) Sections 149 & 150 apply only in respect of collective agreements that are entered into after the coming into force of those sections.

It is our sincere hope that the Government will view the foregoing proposal as a constructive solution to the problem of dealing with technological change and its effects.

We appreciate your kind invitation of April 26th, 1972, to submit our proposals to the Standing Committee. We will be available to make further representation in support of them, should the Committee so wish.

Respectfully submitted,

C. R. Day
Director Industrial Relations Services

(b) pendant la durée d'une convention collective ne contenant pas de dispositions relatives aux effets du changement technologique sur les employés, par la négociation et le règlement définitif des effets amenés par le changement technologique sans arrêt de travail pendant la durée stipulée de la convention.

(c) par les clauses d'une convention collective contenant des dispositions spéciales et des procédures acceptées de commun accord en vue de négocier les questions relatives aux effets du changement technologique et des déplacements.

Idem

(2) Les articles 149 et 150 ne s'appliquent qu'aux seules conventions collectives conclues après l'entrée en vigueur de ces articles.

Nous souhaitons sincèrement que le gouvernement considère nos propositions comme une contribution constructive à la solution des problèmes suscités par les changements technologiques et leurs effets.

Nous apprécions votre aimable invitation du 26 avril 1972 à soumettre nos propositions au Comité permanent. Nous sommes toujours disposés à présenter d'autres mémoires à l'appui de ces propositions si le Comité le désire.

Je vous prie d'agréer, cher Monsieur, mes respectueuses salutations.

Le directeur des Relations industrielles
C. R. Day

APPENDIX «Z»

DOMTAR

May 8, 1972

Chairman of the Standing Committee
Labour, Manpower and Immigration,
House of Commons,
Ottawa, KIA-0A7,
Ontario.

Mr. Chairman,

Re: *Bill C-183—an Act to amend the Canada Labour Code*

We thank you for your invitation of April 26 affording us an opportunity to make an additional written representation to your Committee on the above matter.

Our company has joined in and has supported Association representations to the predecessor of the Honourable Martin O'Connell, Minister of Labour, and has also made individual representations on behalf of the company.

With your leave, we make the following representation. We remain opposed to the prime thrust of the technological change concepts in the legislation as drafted for the following reasons:

1. While Bill C-183 is federal legislation, we must recognize the fact that the history of provincial labour legislation, in so far as unionization has been concerned, had its inception and stimulus from federal legislation. We do not believe that it can be denied that initiatives in the federal field will flow over into provincial jurisdictions.
2. We view the role of government as one of legislating for the good of the whole of society and not as a vehicle of support for one segment—in this case the unionized sector—and of leverage against the balance of industrial society. Less than 28% of the total civilian workforce is unionized. We suggest that the legislative concepts on technological change is grossly discriminatory in the burden placed on unionized employers.
3. We accept without qualification the onus on the government to legislate minimum standards of protection for all members of the workforce against the impact of technological change. In our opinion, this legislation should find its home in the Canada Labour (Standards) Code. The current government appears to accept this philosophy; witness recent amendments to the Canada Labour (Standards) Code dealing with severance pay and notice. Designing this Code, which relates to only one segment of the working population, as a vehicle to potentially impede economic growth through technological change in that segment instead of legislating minimum standards to cover the effects of change for all employees, constitutes a serious and patently misguided effort to further the concept of a «just society».
4. The proposed legislation constitutes an unwarranted intervention into the substantive area of collective bargaining—an area which the government is frequenting more and more. We make two points on this proposition: first, the unions are well able to negotiate a solution to the effects of technological change if such a solution ranks high in their hierarchical needs, and, second, when the government deems it necessary to legislate minimum standards for all employees, in our opinion, it should exclude the negotiated bargain reached by the parties and thereby avoid the administrative nightmares and new unbudgeted costs industry is being asked to bear as a result of these actions.

APPENDICE «Z»

DOMTAR

Le 8 mai 1972

Le Président du Comité permanent du travail, de la
main-d'œuvre et de l'immigration
Chambre des communes
Ottawa, KIA-0A7
Ontario

Monsieur le président

Bill C-183—Loi modifiant le Code canadien du travail

Nous vous accusons réception de votre lettre du 26 avril dans laquelle vous nous invitez à faire d'autres observations au sujet du Bill C-183.

D'une part notre société s'est jointe à l'Association et l'a appuyée lorsqu'elle a présenté des instances au prédécesseur de l'honorable Martin O'Connell, ministre du Travail. De son côté, notre société avait, elle aussi, présenté son propre point de vue de la question.

Avec votre autorisation voici les observations que nous avons à faire. Nous nous opposons toujours au premier objectif du concept du changement technologique qui figure dans le projet de loi et ce, pour les raisons suivantes:

1. Le Bill C-183 est un projet de loi fédéral, mais nous devons reconnaître que la législation provinciale du travail relative aux syndicats, a été lancée à l'origine puis stimulée par les lois fédérales. On peut nier, à notre avis, que les initiatives prises au niveau fédéral auront des répercussions sur les attributions provinciales.
2. Nous estimons que le rôle législatif du gouvernement doit être exercé en vue du bien-être général de la société et qu'il ne doit pas favoriser un secteur en particulier, en l'occurrence, le secteur syndical. Il ne doit pas non plus mettre en danger l'équilibre de la société industrielle. Moins de 28 p. 100 de la population active fait partie de syndicats. Nous estimons que les articles du projet de loi concernant le changement technologique sont très injustes à cause du fardeau que l'on impose aux employeurs syndiqués.
3. Nous reconnaissons sans réserve qu'il incombe au gouvernement d'adopter, pour tous les membres de la population active, des normes minimales de protection contre les répercussions des changements technologiques. A notre avis, cette mesure devrait figurer dans le Code canadien du travail (Normes). Le gouvernement actuel semble en accepter l'idée, comme le prouvent les modifications récentes apportées au Code canadien du travail (Normes) en ce qui a trait aux allocations de fin de service et aux avis. Le fait de désigner ce Code, qui ne touche qu'un secteur de la population active comme moyen de retarder éventuellement la croissance économique due aux changements technologiques dans ce secteur, au lieu d'adopter des normes minimales qui tiendraient compte des répercussions du changement sur tous les employés, constitue un effort sérieux mais manifestement mal orienté en vue de favoriser le concept de «la société juste».
4. La loi proposée constitue une intervention injustifiée dans le domaine important de la négociation collective, secteur dans lequel le gouvernement s'immisce de plus en plus. Nous faisons ressortir deux éléments à ce sujet: premièrement, les syndicats sont tout à fait à même de négocier une solution au problème de la répercussion des changements technologiques s'ils jugent que cette solution occupe une place importante dans leur ordre de priorités et, en deuxième lieu, lorsque le gouvernement juge nécessaire d'adopter des normes minimales à l'é-

gard de tous les employés, il devrait, à notre avis, en exclure la convention négociée par les partis et éviter ainsi les cauchemars administratifs et les frais non prévus au budget auxquels l'industrie doit faire face par la suite.

Yours very truly,

S. A. Kerr

Vice President & Secretary

cc: The Hon. Martin O'Connell, P.C., M.P., Minister of
Labour, Ottawa, Ontario.

Veillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le vice-président et secrétaire

S. A. Kerr

c.c.; A l'honorable Martin O'Connell, C.P., député, Ministre
du Travail, Ottawa, Ontario.

BINDING SECT. MAY 14 1973

Government
Publications

